

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства»

С.Д. Резник, Е.С. Джевицкая, С.Н. Макарова

**АСПИРАНТЫ РОССИИ:
ОТБОР И ПОДГОТОВКА
К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ НАУЧНОЙ
И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника

Пенза 2013

УДК 378.126

ББК 74.58

Р34

Рецензенты: заслуженный деятель науки РФ, доктор экономических наук, проф. Н.Д. Гуськова (зав. кафедрой «Менеджмент» Мордовского государственного университета им. Н.П. Огарева);

доктор экономических наук, профессор Е.А. Митрофанова (профессор кафедры «Управление персоналом» Государственного университета управления)

Резник С.Д.

Р34 **Аспиранты России: отбор и подготовка к самостоятельной научной и педагогической деятельности: моногр. / С.Д. Резник, Е.С. Джевицкая, С.Н. Макарова; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2013. – 280 с.**
ISBN 978-5-9282-0885-1

Подготовлена в рамках реализации проекта «Разработка механизмов повышения эффективности подготовки аспирантов высших учебных заведений к самостоятельной научной и педагогической деятельности» Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» (на 2009–2013 гг.) (государственный контракт № 14.740.11.0563), выполняемого по заданию Минобрнауки России.

Рассмотрены система послевузовской подготовки научно-педагогических кадров, нормативно-правовое и научно-методическое обеспечение системы формирования и подготовки аспирантов высших учебных заведений. Особое внимание уделено системе отбора студентов высших учебных заведений в аспирантуру и организации научно-педагогической деятельности аспирантов высших учебных заведений. Освещены вопросы организации работы аспирантуры вуза, оценки ее эффективности. Представлены результаты мониторинга состава и содержания деятельности аспирантов высших учебных заведений, мониторинга ключевых факторов, влияющих на эффективность системы формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении, мониторинга состава и содержания деятельности научных руководителей аспирантов вузов, а также результаты опроса экспертов по проблеме повышения эффективности системы формирования научно-педагогических кадров в вузе. Значительное внимание уделено механизмам интенсификации и повышению качества обучения аспирантов российских вузов.

Предназначена для аспирантов, их научных руководителей, а также для студентов, обучающихся по направлению 080200.68 Менеджмент: НИР.Б.1 Научно-исследовательская работа.

ISBN 978-5-9282-0885-1

© Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, 2013

© Резник С.Д., Джевицкая Е.С., Макарова С.Н., 2013

ВВЕДЕНИЕ

Формирование научных и научно-педагогических кадров является одной из важнейших задач российского общества. В условиях расширения научного пространства от качества подготовки и аттестации научных кадров зависит развитие научного прогресса в стране. Основной формой подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации в России является аспирантура.

В настоящее время система послевузовского образования в Российской Федерации сталкивается со множеством проблем, связанных с недостаточной эффективностью функционирования аспирантуры.

В последние годы с ростом количественных показателей института аспирантуры в Российской Федерации происходит одновременное снижение качественных показателей. Анализ данных государственной статистики показывает, что ежегодно общие показатели выпуска аспирантов увеличивались: с 1995 г. по 2011 г. численность выпуска аспирантов увеличилась в 2,9 раза¹. Однако удельный вес защитивших диссертации в общем объеме выпуска аспирантов остается пока низким: в 2011 г. он составил 29,12 %².

38 % поступивших в аспирантуру отчисляются вузами в процессе обучения³.

Эффективность функционирования аспирантуры остается относительно низкой. Сложившееся положение обусловлено рядом факторов: качественным составом лиц поступающих в аспирантуру, их мотивационными установками, научной и социально-психологической средой, формами и средствами коммуникации внутри и вне научного сообщества, системой стимулирования и признания достижений.

Проблемы воспроизводства кадрового потенциала науки и высшей школы, сохранение преемственности поколений, совершенствование системы подготовки и аттестации специалистов высшей квалификации отмечены на заседании коллегии Министерства образования и науки РФ 6.12.2011 г. как важнейшие⁴.

Поступать в вузовскую аспирантуру должны наиболее подготовленные, лучшие по успеваемости и тяге к знаниям выпускники вузов, имеющие способности как к научной, так и к педагогической деятельности.

¹ Россия в цифрах. 2012: крат. сб. стат. / Росстат. – М., 2012. – 573 с. – С. 394.

² Там же. – С. 395.

³ Булгакова Н. Беды от свободы // Поиск, № 5. – 4 февраля 2011 г.

⁴ Справка к заседанию коллегии Минобрнауки России 6 декабря 2011 года по вопросу «Об изменениях в нормативном правовом регулировании сферы аттестации научных и научно-педагогических работников высшей квалификации». – URL: <http://mon.gov.ru/press/reliz/9105/> (дата обращения 01.12.2012).

Опыт показывает, что даже сильные студенты, потенциальные аспиранты очень слабо представляют себе, что такое аспирантура, в чем смысл обучения в ней, что такое диссертация и ученая степень. Ведь на обычных учебных занятиях со студентами речь об этом не идет.

Указанные обстоятельства требуют разработки мер, направленных на повышение эффективности подготовки аспирантов высших учебных заведений к самостоятельной научной и педагогической деятельности. Улучшение качества подготовки молодых ученых зависит от многих причин: грамотного отбора и численности аспирантов, создания им условий для успешной научной деятельности, квалификации и активности научных руководителей аспирантов, развития системы аттестации научных кадров и др.

Проблемы повышения эффективности подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации, являясь одними из приоритетных направлений государственной образовательной политики, нашли свое отражение в ряде работ современных исследователей: С.С. Балабанова, Б.И. Бедного, А.П. Беляевой, В.В. Гвоздевой, А.А. Дорофеева, С.В. Коршунова, В.В. Краевского, В.И. Кружалина, Г.В. Лагунова, В.С. Леднева, И.В. Малугиной, Д.В. Пузанкова, И.А. Майбурова, С.М. Марковой, М.И. Махмутова, А.А. Мироноса, А.М. Новикова, С.А. Пиявского, В.Г. Разумовского, С.Д. Резника, Н.М. Розиной, Б.А. Сазонова, В.С. Сенашенко, М.Н. Стриханова, Р.Г. Стронгина, В.Д. Шадрикова, В.В. Юдина и др.

Развитию квалификационных научно-педагогических и научно-психологических исследований в России посвящены монографии Аристера Н.И., Буллах К.В., Загузова Н.И. и др.

Теоретические аспекты и практические рекомендации по оформлению диссертаций представлены в трудах Ануфриева А.Ф., Аристера Н.И., Волкова Ю.Г., Гитиса Э.И., Глухова В.В., Горелова В.П., Журавлева Е.И., Загузова Н.И., Захарова А., Кузина Ф.А., Райзберга Б.А., Резника С.Д., Шуйского А.И. и др.

Отдельные вопросы осуществления научного руководства аспирантами рассматриваются в работах Л.В. Ведерниковой, И.Д. Котлярова, С.А. Писаревой, О.А. Поворознюк, С.Д. Резника, А.С. Роботовой, В. Ситарова, А.П. Тряпицыной и др.

Учитывая актуальность рассматриваемой проблемы, Пензенский государственный университет архитектуры и строительства в рамках реализации проекта «Разработка механизмов повышения эффективности подготовки аспирантов высших учебных заведений к самостоятельной научной и педагогической деятельности», осуществил в 2010–2012 гг. по заданию Минобрнауки России комплексное исследование, целью которого является повышение эффективности формирования и подготовки аспирантского корпуса к самостоятельной научно-педагогической деятельности в вузах России на основе разработки механизмов отбора и подготовки кадров для зачисления в аспирантуру вуза, формирования научно-мето-

дического аппарата по управлению системой формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении.

Объектом исследования выступают аспиранты высших учебных заведений, молодые кандидаты наук, научные руководители аспирантов.

Предметом исследования является система отбора, формирования и подготовки аспирантского корпуса, повышение эффективности их обучения в вузах России.

В ходе исследования использованы следующие методы:

- обзор научной и методической литературы по проблемам формирования и подготовки аспирантского корпуса к самостоятельной научно-педагогической деятельности;

- работа со статистическими материалами для выявления масштаба и динамики подготовки аспирантов в России;

- анализ нормативной документации по подготовке и аттестации аспирантов;

- методы системного анализа, графического моделирования, аналогий и обобщения, методы социологических исследований: анализ документов, анкетный опрос.

В результате реализации проекта получены следующие результаты:

1. Концепция ориентации студенческой элиты на научно-педагогическую деятельность в вузе.

2. Концепция отбора, обучения и аттестации аспирантов высшего учебного заведения.

3. Концепция подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в вузе.

4. Результаты мониторинга формирования и подготовки аспирантского корпуса к самостоятельной научной и педагогической деятельности в российских вузах, в частности:

- состав и содержание деятельности аспирантов высших учебных заведений, а также факторы, оказывающие влияние на решение поступить в аспирантуру;

- организация и содержание деятельности студентов высших учебных заведений, ориентированных на научно-педагогическую деятельность;

- ключевые факторы, влияющие на эффективность системы формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении;

- состав и содержание деятельности научных руководителей аспирантов вузов.

5. Модель системы управления формированием научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении.

6. Модель и количественная оценка компетенций и приоритетов научной и педагогической деятельности аспиранта высшего учебного заведения.

7. Комплекс документов научно-методического и нормативно-правового обеспечения системы отбора и подготовки аспирантов высшего учебного заведения, в том числе:

- Положение о внутривузовской системе отбора кандидатов на зачисление в аспирантуру;
- Положение о внутривузовской системе формирования и подготовки научно-педагогических кадров;
- Методические положения по оценке эффективности системы формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении;
- Информационное письмо в вузы «О научно-методическом и нормативно-правовом обеспечении системы отбора, содержания и подготовки аспирантов высшего учебного заведения»;
- Практическое пособие «Аспирант вуза» (для аспирантов, их научных руководителей, а также для студентов, готовящихся к научной и педагогической деятельности);
- Еженедельник аспиранта (приложение к практическому пособию «Аспирант вуза»);
- Практическое пособие «Научное руководство аспирантами» (для научных руководителей аспирантов);
- Рабочая книга научного руководителя аспирантов (приложение к практическому пособию «Научное руководство аспирантами»).

Научная значимость результатов исследования заключается в том, что на основе проведения комплексного исследования научной и педагогической деятельности аспирантов, их научных руководителей, а также студентов, собирающихся поступать в аспирантуру, получены результаты, способствующие развитию системы отбора, формирования и подготовки научно-педагогических кадров на основе научно обоснованных теоретических положений, выводов и разработанных рекомендаций.

Результаты исследования использованы при проведении тренингов с аспирантами вузов, сотрудниками отделов аспирантуры и докторантуры, сотрудниками диссертационных советов, организованных в Московском государственном университете экономики, статистики и информатики, Санкт-Петербургском государственном университете экономики и финансов, Чувашском государственном университете им. Н.И. Ульянова, Воронежском государственном архитектурно-строительном университете, Саратовском государственном техническом университете, Байкальском государственном университете экономики и права (руководитель проектов: Заслуженный деятель науки РФ, д-р экон. наук, проф. С.Д. Резник).

Структурно монография состоит из шести глав.

Первая глава раскрывает теоретические основы отбора, формирования и аттестации научно-педагогических кадров высших учебных заведений: рассматривается система послевузовской подготовки научно-педагогиче-

ских кадров в России; освещается нормативно-правовое регулирование формирования и подготовки научно-педагогических кадров высших учебных заведений; анализируется динамика показателей подготовки научно-педагогических кадров в России; закрепляются концептуальные основы подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в вузе.

Вторая глава посвящена системе отбора студентов высших учебных заведений в аспирантуру: рассматривается организация учебного процесса в вузе с ориентацией студентов на научно-педагогическую деятельность, а также содержание научно-исследовательской деятельности студентов вузов.

В третьей главе рассматриваются вопросы организации и содержания научно-исследовательской деятельности аспирантов высших учебных заведений, подготовки аспирантов к педагогической деятельности, а также вопросы организации работы аспирантов на кафедре.

Четвертая глава посвящена организации работы аспирантуры вуза и оценке ее эффективности.

В пятой главе представлены результаты мониторинга формирования и подготовки аспирантского корпуса к самостоятельной научной и педагогической деятельности в российских вузах, в частности: состав и содержание деятельности аспирантов высших учебных заведений, а также факторы, оказывающие влияние на решение поступить в аспирантуру; ключевые факторы, влияющие на эффективность системы формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении; состав и содержание деятельности научных руководителей аспирантов вузов.

В шестой главе представлены пути интенсификации и повышения качества обучения аспирантов российских вузов: модель управления системой формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении; технологии организации деятельности аспиранта высшего учебного заведения; внутривузовские технологии аттестации аспирантов высших учебных заведений; комплекс документов научно-методического и нормативно-правового обеспечения системы отбора и подготовки аспирантов высшего учебного заведения; методические положения по оценке эффективности системы формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении.

Авторы выражают большую признательность рецензентам: заслуженному деятелю науки РФ, доктору экономических наук, профессору Н.Д. Гуськовой (заведующей кафедрой «Менеджмент» Мордовского государственного университета им. Н.П. Огарева); доктору экономических наук, профессору Е.А. Митрофановой (профессору кафедры «Управление персоналом» Государственного университета управления) за полезные замечания и предложения по улучшению содержания рукописи.

Отдельное спасибо хочется сказать студенткам Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства Д.М. Курмакаевой и Л.Ш. Свергузовой за помощь в обработке анкетных данных в процессе проведения исследования.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОТБОРА, ФОРМИРОВАНИЯ И АТТЕСТАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

1.1. Система послевузовской подготовки научно-педагогических кадров в России

Зарождение и развитие системы послевузовской подготовки научно-педагогических кадров в дореволюционной России

Зарождение послевузовской подготовки научно-педагогических кадров в России происходило на протяжении XVIII в. в период организации первых отечественных научно образовательных центров – Академии наук в Санкт Петербурге (1725) и Московского университета (1755). Ведущей предпосылкой для этого явилась политика Петра I и его преемников, заключавшаяся в приобщении российского общества к образцам западной цивилизации посредством распространения их на все сферы социокультурной жизни (хозяйственно-экономическую, социально-политическую и духовную) с целью создания сильного государства.

Учрежденная в 1725 г. Академия наук (АН) в отличие от европейских учреждений такого типа одновременно сочетала в себе как научно-исследовательскую, так и образовательную функцию. Следовательно, в России изначально процесс подготовки высококвалифицированных кадров выстраивался на основе интеграции образования и науки, что является до сих пор существенным фундаментальным признаком организации отечественного высшего и послевузовского образования. Так, по словам ректора МГУ им. М.В. Ломоносова В.А. Садовниченко¹, «в отличие от других наций мы сразу стали учиться научно мыслить, ...мыслить целостными, фундаментальными теориями и действовать в практике сообразно методам получения таких фундаментальных знаний». В контексте осуществления подобной образовательной деятельности важнейшим условием повышения качества подготовки научной молодежи считалась индивидуализация обучения. Так, в первом уставе АН было записано, что академики, кроме основной своей задачи по усовершенствованию наук, должны публично обучать молодых людей и некоторых из них «обучать при себе», готовить к наставнической деятельности для того, чтобы они могли, в свою очередь,

¹ Садовниченко В.А. Традиции и современность // Высшее образование в России. – 2003. – № 1. – С. 11–18.

передавать другим «первые фундаменты всех наук» и в последующем занять вакантные академические места¹.

Характерной особенностью этого периода являлось отсутствие нормативно-законодательного обеспечения процесса послевузовской подготовки научно-педагогических кадров, вследствие чего его организационно-методическая база формировалась без системы, исходя из текущих кадровых потребностей университетов.

Благодаря мощному административному давлению к началу XIX в. российское общество в основном завершает переработку привнесенных элементов западной цивилизации в собственные ценностные образцы и нормы. Вступивший на престол Александр I провозгласил курс на продолжение начавшихся ранее просветительских реформ. Сложившаяся социально-экономическая ситуация в стране способствовала этому, так как характеризовалась зарождением промышленного производства, развитием капиталистических отношений и усложнением административной структуры. Немаловажную роль сыграли также заинтересованность ведущих слоев общества в получении образования и появление первого поколения отечественной интеллектуальной элиты. Наметившиеся тенденции логично подвели общество к пониманию необходимости формирования целостной системы народного просвещения, предусматривавшей развитие всех его ступеней.

Так, манифестом от 8 сентября 1802 г. в России были образованы первые восемь министерств, среди которых – Министерство народного просвещения, созданное для «воспитания юношества и распространения наук». Реформированию в первую очередь подверглась высшая школа. 24 января 1803 г. Министерство народного просвещения опубликовало «Предварительные правила», согласно которым вся территория страны была разделена на шесть учебных округов – Петербургский, Московский, Казанский, Харьковский, Виленский и Дерптский, – в каждом из которых намечалось открыть свой университет. Учебное и административное устройство университетов во многом воплощало прогрессивные черты западноевропейских университетских корпораций.

По окончании наполеоновских войн в политике правительства Александра I произошли глубокие перемены, отражавшие общеевропейский кризис, вызванный противоречивыми воззрениями на результаты Великой Французской революции и Просвещения XVIII в. Обозначившиеся на этом фоне идеи революционных преобразований в социально-политической сфере страны подрывали основы самодержавного строя. Либеральная реформа первой половины царствования Александра I начала подвергаться решительному осуждению, результатом чего стал пересмотр

¹ Высшее образование в России (Очерк истории до 1917 года) / под ред. проф. В.Г. Кинелева. – М.: НИИВО, 1995. – С. 47.

образовательной политики в направлении ужесточения государственного контроля над организацией и содержанием деятельности университетов. Утвержденные Уставом 1804 г. автономия и децентрализация сменяются бюрократизацией и централизацией управления высшей школой.

Университетский устав 1804 г. предоставил всем российским университетам право присуждения ученых степеней. Это означало, что во всех учебных заведениях данного типа предусматривались одинаковые требования к уровню ученых степеней и одинаковый порядок их получения. Такой подход явился значительным шагом вперед в вопросе централизации подготовки и аттестации научных кадров¹.

Введение университетского устава 1836 г. устанавливало новое кафедральное разделение по факультетам и закрепляло условия занятия преподавательских должностей. В результате в апреле 1837 г. было введено новое «Положение об испытаниях на ученые степени» (из-за критики профессурой за многие неясности только в виде опыта на три года). В апреле 1844 г. оно было заменено более детальным «Положением о производстве в ученые степени».

Начавшиеся в конце 1820-х годов мероприятия ведомства просвещения, призванные стимулировать подготовку научно-педагогических кадров, были приостановлены или оказывались уже безрезультативными. После закрытия Дерптского института, который в свое время оказал положительное влияние на пополнение профессорского состава, намерения Министерства, состоящие в том, что преобразованные университеты будут сами в состоянии приготовить себе профессоров, не оправдались. Ответственность за подбор и подготовку научно-педагогических кадров являлась исключительной прерогативой Министерства, профессорские коллегии университетов становились пассивными в отношении проблемы самовосполнения.

В 1850 г. Министерство народного просвещения установило «Правила для наблюдения за духом и направлением диссертаций», целью которых являлось обеспечение подготовки и защиты диссертаций «благонамеренного содержания».

Начало XX в. характеризовалось неоднозначным функционированием высшей школы, вызванным как сменой государственного курса в отношении нарастающей революционной ситуации в стране, так и поиском эффективных направлений дальнейшего ее развития.

К 1917 г., или почти за 120-летний период, в высших учебных заведениях России было защищено около 8 тысяч магистерских и докторских диссертаций в области гуманитарных, естественных наук, богословия,

¹ Выскуб В.Г. Российская общественно-государственная система аттестации научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации. – М.: Логос, 2005. – С. 12.

медицины и ветеринарии, причем докторские диссертации составили 35 %, магистерские – 65 %¹.

Подводя итоги анализу основных тенденций дореволюционного этапа развития российской системы послевузовской подготовки научно-педагогических кадров с 1725 по 1917 год, можно заключить, что динамичность функционирования рассматриваемой системы органически связана с переломными моментами в истории российской университетской системы, которые в свою очередь были обусловлены изменением общей социокультурной ситуации в стране.

Развитие системы послевузовской подготовки научно-педагогических кадров в советское время

После революции 1917 г. интеллектуальные и политические законодатели новой власти приступили к формированию системы образования на основе коммунистической идеологии, которая определила и стиль нарождавшейся эпохи. Основной задачей культурной революции, провозглашенной Советским правительством, стала перестройка высшей школы в соответствии с требованиями социалистического строительства.

Еще до образования СССР в январе 1919 г. при Наркомпросе создается Государственный ученый совет (ГУС), в круг ведения которого входило обеспечение кафедр вузов необходимым персоналом ученых и преподавателей, оставленных при университете.

Положение о высших учебных заведениях, введенное в сентябре 1921 г., по существу, стало первым уставом советской высшей школы. Положение формулировало задачу высших учебных заведений по подготовке высококвалифицированных специалистов для народного хозяйства страны, научных работников для научно-педагогических и производственных учреждений, по распространению научных знаний².

В 1929 г. АН упразднила институт практикантов и создала аспирантуру, задачей которой стала подготовка научных кадров высшей квалификации. В академии была создана специальная комиссия по отбору аспирантов в соответствии с Положением об аспирантуре при АН СССР. Устанавливался единый срок обучения в аспирантуре – 3 года, но в отличие от аспирантуры при вузах и научных учреждениях в аспирантуру АН зачислялись лица, которые не менее двух лет проработали по специальности.

В 1930 г. были созданы местные органы руководства подготовкой научных работников, которые решали вопросы комплектования и подготовки аспирантов. В состав комиссий входили представители вузов,

¹ Выскуб В.Г. Российская общественно-государственная система аттестации научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации. – М.: Логос, 2005.– С. 22.

² Там же. – С. 29.

работники отделов народного образования, партийных и профсоюзных органов.

В мае 1933 г. президиум Всесоюзного комитета по высшей технической школе принял Постановление «О состоянии и мерах по улучшению подготовки аспирантов во вузах и вузах». Отмечались существенные недостатки в работе аспирантуры, ее неорганизованность, слабость контроля и руководства подготовкой аспирантов¹.

В соответствии с установкой о необходимости введения института научной аттестации, отмеченной в этом Постановлении, СНК СССР 13 января 1934 г. принял Постановление «Об ученых степенях и званиях». В связи со значительным расширением подготовки кадров через аспирантуру и установлением порядка определения профессиональной квалификации научно-педагогических кадров тогда же было принято Постановление «О подготовке научных и научно-педагогических работников».

Во время Великой Отечественной войны руководство страны поставило перед высшей школой задачу укрепления оставшихся вузов (их количество уменьшилось с 817 – в 1941 г. до 460 – в 1942 г.) и сохранения воспроизводства высококвалифицированных специалистов для фронта и тыла. Большое значение как основному гаранту сохранения научно-технического потенциала страны придавалось поддержанию развития научных исследований и подготовке работников науки и образования, повышению их профессиональной квалификации.

26 февраля 1945 г. Постановлением СНК СССР № 367 было утверждено Положение о Высшей аттестационной комиссии по присуждению ученых степеней и званий при Комитете по делам высшей школы при Совнаркоме СССР. Было установлено, что организационная и подготовительная работа ВАК осуществляется ее секретариатом, работающим на правах отдела Комитета по делам высшей школы при Совнаркоме СССР.

В 1947 г. в вузах СССР работало 67 280 преподавателей, в их числе – всего 4112 докторов наук и 15 814 кандидатов наук. Лица, имеющие ученую степень, составляли в тот период меньше 30 % общего количества научно-педагогических кадров.

Такой уровень научной квалификации преподавателей (хотя возросший по сравнению с довоенным периодом) уже не соответствовал научному и техническому прогрессу народного хозяйства страны, в известной мере тормозил повышение качества подготовки специалистов в вузах, сдерживал размах научных исследований².

¹ Выскуб В.Г. Российская общественно-государственная система аттестации научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации. – М.: Логос, 2005. – С. 32.

² Елютин В.П. Высшая школа СССР за 50 лет (1917–1967). – М.: Высшая школа, 1971. – С. 107.

Правительственным актом аналогичного назначения было Постановление Совета Министров СССР от 22 мая 1948 г. «О подготовке научно-педагогических и научных кадров через аспирантуру»¹.

Важным положением данного документа явилось установление централизованного планирования и контроля над воспроизводством научно-педагогических кадров в рамках общего народнохозяйственного плана, утверждаемого Советом Министров СССР. Кроме того, для выпускников аспирантуры вводится обязательство проработать в течение трех лет в вузах, учреждениях и предприятиях по путевкам министерств и ведомств.

Другим важным пунктом данного документа было требование к Министерству высшего образования СССР разработать с учетом происшедших изменений в организационно-правовых условиях подготовки аспирантов и утвердить новое положение об аспирантуре. В результате оно было утверждено 25 ноября 1950 г. В положении отмечалось, что общее руководство подготовкой научно-педагогических кадров через аспирантуру во всех министерствах и ведомствах осуществляет Министерство высшего образования СССР, а в научно-исследовательских учреждениях АН СССР и академий наук союзных республик – Президиум АН СССР; уточнялись требования к кандидатским и докторским диссертациям.

Диссертационная работа на соискание ученой степени кандидата наук должна была содержать новые научные и практические выводы и рекомендации, выявить у соискателя способность к самостоятельным научным исследованиям, глубокие теоретические знания в области данной дисциплины и специальные знания по вопросам диссертации.

Диссертация на соискание ученой степени доктора наук должна была быть самостоятельной исследовательской работой, содержащей теоретическое обобщение и решение крупной научной проблемы, представляющей значительный вклад в науку и практику. Кроме того, на каждую диссертацию, помимо отзывов официальных оппонентов, вводился отзыв ведущей организации.

С 1974 г. в целях более квалифицированной оценки качества диссертационных работ были организованы специализированные советы, формирующиеся из числа наиболее авторитетных ученых соответствующей специальности, а также система аттестации усилила требования к получению практических результатов в ходе диссертационных исследований и внедрению в народное хозяйство². В это время была также значительно

¹ Постановление Совета Министров СССР от 22.05.1948 г. № 1709 «О подготовке научно-педагогических и научных кадров через аспирантуру» // Аспирантура вузов СССР: справочник. – М.: Советская наука, 1949. – С. 1.

² Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 18.10.1974 г. № 825 «О мерах по дальнейшему совершенствованию аттестации научных и научно-педагогических кадров» // Сборник нормативных актов и документов по вопросам аттестации научных и научно-педагогических кадров / сост. В.Е. Смольниковых. – М.: ВАК при СМ СССР, Юрид. отдел, 1978. – С. 5.

расширена структура системы послевузовской подготовки научно-педагогических кадров за счет создания новых организационных форм.

Таким образом, в своем развитии система подготовки научно-педагогических кадров в высших учебных заведениях России и СССР прошла ряд важных этапов, которые были обусловлены конкретно-историческими условиями страны, уровнем развития науки.

Современное состояние системы послевузовской подготовки научно-педагогических кадров в России

В настоящее время аттестация научных и научно-педагогических кадров осуществляется в соответствии с требованиями «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 20.06.2011 № 475.

На всей территории Российской Федерации действует единый реестр и порядок присуждения предусмотренных государственной системой аттестации учёных степеней и присвоения учёных званий. Исключительным правом выдачи дипломов государственного образца, подтверждающих присуждение и присвоение предусмотренных государственной системой аттестации учёных степеней и учёных званий, обладает специально уполномоченный на то Правительством Российской Федерации орган исполнительной власти – Министерство образования и науки Российской Федерации.

В целях обеспечения единой государственной политики в области государственной аттестации научных и научно-педагогических кадров и присуждения ученых степеней действует Высшая аттестационная комиссия Министерства образования и науки Российской Федерации, состав которой утверждается Правительством Российской Федерации (далее – ВАК).

ВАК Министерства образования и науки России является интегрированной межведомственной структурой, где объединены представители вузовской, академической и производственной науки. ВАК решает вопросы в области аттестации научных кадров, а также накапливает и анализирует информацию по тематике диссертаций, уровню их практической ценности, обеспечивает органы управления наукой информацией для прогнозирования и формирования приоритетных направлений исследований, проводит мониторинг подготовки научных кадров.

В своей деятельности ВАК руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, приказами Министерства образования и науки Российской Федерации

и Положением о Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки российской федерации. Утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.06.2011 № 474.

Для оперативного решения вопросов аттестации, возникающих в период между заседаниями Высшей аттестационной комиссии, из числа ее членов формируется президиум Высшей аттестационной комиссии.

Основным субъектом аттестации научных кадров в России являются диссертационные советы.

Диссертационные советы создаются в соответствии с разрешением Минобрнауки России на базе известных своими достижениями в соответствующей отрасли знаний имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего профессионального образования, а также известных своими достижениями в соответствующей отрасли знаний образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и научных организаций, на основании ходатайств указанных организаций и заключений Высшей аттестационной комиссии при Минобрнауки России¹.

Диссертационные советы создаются для рассмотрения докторских и кандидатских диссертаций, как правило, по нескольким, но не более чем по пяти специальностям. Эффективность их деятельности во многом зависит от того, насколько качественно осуществляются процессы управления: планирование, организация и контроль как со стороны ВАК, так и прежде всего – внутри самих диссертационных советов.

ВАК привлекла к работе около 1500 экспертов, объединенных в 51 экспертный совет, каждый из которых действует на основании Положения об экспертном совете Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации, утвержденного приказом Минобрнауки России от 13.09.2006 № 226 (в ред. Приказа Минобрнауки России от 25.04.2007 № 124).

Главный законодательный орган ВАК – Пленум, собирающийся на свои заседания два раза в год. Из числа членов Пленума выделен Президиум ВАК, принимающий решения об аттестации и проводящий свои заседания один-два раза в месяц.

В 2003 г. решением ВАК установлен перечень дисциплин, по которым должны сдаваться экзамены соискателями учёной степени кандидата наук. Это история и философия науки, иностранный язык, специальная дисциплина, соответствующая научной специальности диссертации. Разработаны программы кандидатских экзаменов по всем специальностям Номенклатуры специальностей научных работников, которые прошли экспертизу

¹ Положение о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук. Утверждено приказом Минобрнауки России от 12.12.2011 № 2817.

ВАК и согласованы с доработкой в соответствующих Учебно-методических объединениях вузов страны. Новые программы кандидатских экзаменов утверждены и введены в действие по специальности и иностранному языку с июля 2004 г., по истории и философии науки – с 1 июля 2005 г. Кандидатский экзамен по специальности, состоит из двух частей: базового компонента федеральной программы и компонента, разработанного кафедрой или лабораторией, отражающего специализацию соискателя учёной степени кандидата наук.

Продуктивность образовательных институтов в подготовке научных кадров сопряжена с решением ряда проблем:

- улучшением финансирования научных исследований по различным отраслям науки и обновлением исследовательской базы;

- новизной подходов к координированию научной тематики, устранением шаблонов, формального и запретительного подходов в формулировке тем исследования;

- повышением качества публикаций новизной излагаемых в научных работах фактов, теоретических обобщений, подходов и решений, а не введением списка изданий, разрешенных ВАК и необходимых для защиты диссертаций, и переносом структуры диссертации на структуру научной статьи;

- признанием при защите диссертаций значимости публикаций соискателя в зарубежных изданиях, учет индекса цитируемости научных достижений; разработкой международного соглашения по выработке единых требований к публикациям и защищаемым диссертациям;

- обеспечением условий для научного диалога, взаимообмена с коллегами по исследуемым проблемам, апробации и внедрения полученных научных результатов; здорового творческого соперничества – от защиты научных тем до трудоустройства, устранением монополизма вузов в создании научных советов и рецензировании научных работ;

- созданием системы подготовки и переподготовки научных кадров путем специального финансирования и расширения ее географии;

- взаимообменом научными кадрами через организацию международных семинаров, советов по защите диссертационных работ, рецензирование, апробацию и внедрение полученных результатов научных исследований; привлечение к рецензированию, оппонированию докторских диссертаций ведущих ученых зарубежных стран, занимающихся исследуемой проблемой;

- обеспечением единства научно-педагогических, психолого-нравственных требований ученых советов и диссертационного пространства с едиными установками и ценностными ориентациями на выполнение государственного заказа подготовки научных кадров;

– созданием международного банка финансирования подготовки научных кадров, важнейших исследований, выполняемых на хоздоговорных условиях, и сотрудничеством с представителями предприятий и иностранных участников для украинских компаний, организаций, иностранных фирм, научных центров; организацией деятельности сертификационных центров.

В последние годы Высшей аттестационной комиссией проведены мероприятия, направленные на дальнейшее повышение эффективности системы аттестации научных и научно-педагогических кадров:

– реструктуризирована сеть диссертационных советов, сокращено количество кандидатских советов;

– ликвидирована система резервных диссертационных советов;

– прекращена практика создания разовых диссертационных советов;

– создана новая Номенклатура специальностей, в соответствии с которой изменен состав экспертных советов и разработаны паспорта научных специальностей;

– в целях привлечения в науку молодых кадров проводится активная работа по отбору лучших диссертационных работ на гранты Президента РФ;

– повышены требования к содержанию диссертационных работ, к деятельности диссертационных советов.

Конкурсная система открытия диссертационных советов, созданная ВАК, позволила повысить ответственность советов, а в итоге – и качество их работы.

Создана система программного обеспечения Информационной системы ВАК Минобрнауки России. С помощью локальной сети обеспечен оперативный доступ руководства и сотрудников ВАК к базам данных Информационной системы, созданы условия для оперативной обработки данных, а также обеспечен доступ с рабочих мест сотрудников к центральным базам данных, нормативным документам, бланкам, типовым письмам. Созданы и находятся в эксплуатации следующие базы данных и автоматизированные системы: база данных «Ученые России», база данных «Диссертационные советы», база данных «Отчет». ВАК России совместно с ведущими вузами продолжают работу по созданию информационно-аналитического комплекса «Аспирантура (докторантура) – диссертационный совет – Минобрнауки России», который обеспечит аккумуляцию данных о ходе подготовки научных кадров, о деятельности аспирантур, докторантур, диссертационных советов.

Реформирование системы аттестации научных и научно-педагогических кадров постоянно продолжается.

В связи с модернизацией российской системы и приведением ее в соответствие с международными образовательными стандартами ведутся дискуссии о развитии аспирантуры и докторантуры.

В структуре зарубежной высшей школы нет аспирантуры и докторантуры как важного звена подготовки специалистов. В системе же образования России, как и во всех странах бывшего Советского Союза, аспирантура и докторантура сыграли и играют большую роль в подготовке научных кадров.

Дальнейшее развитие интеграционных процессов в образовательной и научной сфере между отечественными и зарубежными системами стимулирует заключение совместных договоров о научном сотрудничестве и подготовке научных кадров, что создает основу для создания международных научных комплексов. Глобализационные процессы и интеграция России в мировое сообщество актуализируют необходимость в создании условий для мобильности научных кадров, гибкости системы подготовки научных кадров с целью их успешной адаптации к быстроизменяющимся условиям мирового рынка труда.

В России исторически сложилась уникальная система подготовки научных кадров. Она вызывает интерес в научных кругах, и ее опыт привлекает внимание других стран. В то же время прослеживается устойчивая динамика в ее модернизации и усовершенствовании. Для нашей страны важен зарубежный опыт, позволяющий не допустить отхода от мировых тенденций развития с одновременным сохранением отечественных научных традиций.

1.2. Нормативно-правовое регулирование формирования и подготовки научно-педагогических кадров высших учебных заведений

Подготовка научно-педагогических кадров в вузе осуществляется: обучением в аспирантуре и докторантуре; направлением в аспирантуру и докторантуру других вузов, имеющих государственную аккредитацию, научных учреждений или организаций, имеющих лицензию на право ведения образовательной деятельности в сфере послевузовского профессионального образования; прохождением стажировки и прикреплением к высшим учебным заведениям соискателей ученых степеней; переводом преподавателей на должности научных работников для подготовки диссертаций; предоставлением творческих отпусков для завершения работы над диссертациями.

Докторантура, аспирантура открываются в высших учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, и научных учреждениях, организациях, имеющих лицензию на право ведения образовательной деятельности в сфере послевузовского профессионального образования, располагающих высококвалифицированными научными и научно-педагогическими кадрами.

Аспирантура осуществляет следующие функции по обеспечению условий для повышения уровня научной и научно-педагогической квалификации аспирантов и соискателей:

- организация и проведение мероприятий по приему и зачислению аспирантов на конкурсной основе;
- осуществление процедуры прикрепления соискателей;
- подбор и привлечение высококвалифицированных преподавателей и научных руководителей для обеспечения учебного процесса и руководства научными работами;
- подготовка и заключение договоров с образовательными учреждениями высшего профессионального образования и научными учреждениями, имеющими диссертационные советы по защите кандидатских диссертаций в рамках научных специальностей вуза;
- контроль за обучением и подготовкой аспирантов и соискателей;
- ведение всей необходимой документации, обеспечивающей работу аспирантуры.

Количество лиц, принимаемых в аспирантуру и докторантуру вуза для обучения за счет средств федерального бюджета, и структура приема устанавливаются ежегодно Федеральным агентством по образованию.

Вуз вправе осуществлять прием граждан сверх установленных заданий (контрольных цифр) по приему в аспирантуру и докторантуру для подготовки кандидатов наук и докторов наук на основании договоров, заключаемых с юридическими и (или) физическими лицами при условии оплаты ими стоимости обучения.

Права, обязанности, социальные гарантии и льготы аспирантам, докторантам и соискателям ученых степеней устанавливаются законодательством Российской Федерации, Уставом вуза и иными актами, регламентирующими его деятельность.

Лица, обучающиеся в аспирантуре по очной форме обучения за счет средств бюджета, обеспечиваются государственными стипендиями и пользуются ежегодно каникулами продолжительностью два месяца. Аспирантам могут устанавливаться надбавки к стипендиям в пределах средств, имеющихся в университете.

В соответствии с Законом РФ «Об образовании» в редакции Федерального закона от 13 января 1996 г. № 12 – ФЗ, Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125 – ФЗ, Положением о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации, утвержденным приказом Минобразования России от 27 марта 1998 г. № 814 (в ред. Приказов Минобразования РФ от 16.03.2000 № 780, от 27.11.2000 № 3410, от 17.02.2004 № 696), в аспирантуру вузов, научных учреждений и организаций при-

нимаются на конкурсной основе граждане Российской Федерации, имеющие диплом бакалавра, специалиста с высшим профессиональным образованием или диплом магистра.

Прием иностранных граждан из числа имеющих высшее образование на уровне специалиста или магистра осуществляется в соответствии с международными договорами и межправительственными соглашениями Российской Федерации, а также по индивидуальным договорам и соглашениям, заключенным вузом, НИИ с юридическими и физическими лицами с оплатой стоимости обучения.

Для лиц, получивших высшее образование в государственных и негосударственных вузах, установлен единый порядок поступления в аспирантуру государственных вузов и других организаций Российской Федерации, имеющих лицензии на право ведения образовательной деятельности в сфере послевузовского профессионального образования. (Положение о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации, приказ Минобрнауки России от 27.03.98 № 814, р. IV Аспирантура, п. 38–40).

Порядок приема в аспирантуру на контрактной основе аналогичен порядку приема в аспирантуру лиц за счет средств федерального бюджета.

Лица, направляемые в аспирантуру, сдают вступительные экзамены в том высшем учебном заведении, в котором они будут проходить подготовку.

Все расходы, связанные с подготовкой аспирантов и докторантов по направлению, несут принимающие высшие учебные заведения.

Поступать в аспирантуру имеет право гражданин, имеющий законченное высшее образование по любой специальности.

Поступающий в аспирантуру не по профилю специальности, полученной в высшем учебном заведении, должен владеть знаниями по вузовской специальности в полном объеме требований, предъявляемых к вступительным экзаменам в аспирантуру.

Нормативно-правовыми документами стаж практической работы при поступлении в аспирантуру не предусмотрен. Существовавшие ранее ограничения для поступления в аспирантуру (например: стаж, возраст) ныне сняты.

Поступающие в аспирантуру бакалавры сдают следующие конкурсные вступительные экзамены в соответствии с государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования в объеме подготовки дипломированного специалиста или магистра:

- специальную дисциплину;
- философию;

– иностранный язык, определяемый вузом или научным учреждением, организацией и необходимый аспиранту для выполнения диссертационного исследования.

От вступительных испытаний при поступлении в аспирантуру могут освобождаться лица, окончившие магистратуру. В этом случае результаты выпускных магистерских экзаменов засчитываются в качестве вступительных экзаменов в аспирантуру, если в индивидуальном плане магистра были предусмотрены магистерские экзамены по философии и иностранному языку.

Лица, обучающиеся в аспирантуре по очной форме обучения за счет средств бюджета, обеспечиваются государственными стипендиями и пользуются ежегодно каникулами продолжительностью два месяца. Аспирантам могут устанавливаться надбавки к стипендиям в пределах средств, имеющихся в университете.

Если аспиранты, в том числе и работающие на должности преподавателя вуза, пожелают получить дополнительную квалификацию «Преподаватель высшей школы», то ректоры высших учебных заведений должны предоставить им возможность выполнения Государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки для получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы».

Лицензирование дополнительной профессиональной образовательной программы для получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы» в аспирантуре высшего учебного заведения не проводится.

В соответствии с приказом Минобразования России от 24.01.2002 № 180 «О введении в действие Государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки для получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы» реализация данной программы может производиться в образовательных учреждениях, имеющих магистратуру и (или) аспирантуру, на основании решения ученого совета.

При наличии средств стипендиального фонда Ученый совет вуза, ректорат имеют право принять решение о переводе аспиранта, обучающегося с оплатой стоимости обучения, на вакантное «бюджетное» место.

Перевод аспирантов из одного высшего учебного заведения или научного учреждения в другое, а также с заочной формы обучения на очную, осуществляется по заявлению аспиранта ректором высшего учебного заведения или руководителем научного учреждения, организации при наличии у принимающего вуза (учреждения) стипендиального фонда (средств).

Основным условием перевода аспиранта из одного вуза или научного учреждения, организации в другое должно быть согласие двух сторон,

наличие средств у принимающей стороны (вуза, учреждения); в заявлении аспиранта должны быть указаны веские уважительные причины перевода.

Для аспирантов очного обучения образовательных учреждений высшего профессионального образования (высших учебных заведений) Российской Федерации, проявивших выдающиеся успехи в учебной и научной деятельности, учреждены 300 стипендий Президента Российской Федерации и 300 специальных государственных стипендий Правительства Российской Федерации.

Порядок отбора кандидатов из числа аспирантов высших учебных заведений на получение стипендий Президента Российской Федерации устанавливается в соответствии с Положением о стипендиях Президента Российской Федерации, утвержденным распоряжением Президента Российской Федерации от 6 сентября 1993 г. № 613-рп, а также приказом Минобразования России от 4 марта 1993 г. «О порядке выдвижения и отбора кандидатов из числа аспирантов высших учебных заведений на получение стипендий Президента Российской Федерации».

Специальные государственные стипендии Правительства Российской Федерации для аспирантов государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования учреждены постановлением Правительства Российской Федерации от 6 апреля 1995 г. № 309.

Социальные гарантии и льготы для лиц, поступающих и обучающихся в аспирантуре, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации; предоставляет их высшее учебное заведение или научная организация, принявшая на обучение аспиранта, аспирантам-заочникам льготы представляются по месту работы.

Академический отпуск аспирантам не предоставляется. Аспирант, отчисленный из аспирантуры, может быть восстановлен на оставшийся (после отчисления) срок обучения при наличии соответствующих средств в образовательном или научном учреждении, организации.

1.3. Аттестация научных и научно-педагогических кадров в России: динамика показателей подготовки научно-педагогических кадров

Анализируя показатели организаций, ведущих подготовку аспирантов в России, необходимо отметить, что в 2010 г. таких организаций насчитывалось 1557, из которых 809 – научно-исследовательские институты, 748 – высшие учебные заведения (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Динамика соотношения НИИ и вузов,
ведущих подготовку аспирантов в России¹

Годы	Всего организаций		В том числе			
			НИИ		Вузы	
	количество	уд. вес, %	количество	уд. вес, %	количество	уд. вес, %
1992	1296	100	853	65,82	443	34,18
2000	1362	100	797	58,52	565	41,48
2005	1473	100	833	56,55	640	43,45
2006	1493	100	820	54,92	673	45,08
2007	1490	100	799	53,62	691	45,38
2008	1529	100	811	53,04	718	46,96
2009	1547	100	800	51,71	730	48,29
2010	1557	100	809	51,96	748	48,04

Рассматривая структуру организаций, ведущих подготовку аспирантов, видно, что в период с 1992 г. по 2010 г. она существенно изменилась. Так, если в 1992 г. удельный вес НИИ в общем количестве организаций, готовящих аспирантов, составлял 65,8 %, то к 2010 г. он снизился до 52 %. В то же время количество вузов, ведущих подготовку аспирантов, ежегодно увеличивалось, а удельный вес вузов в общей массе организаций по подготовке аспирантов также ежегодно рос. Если в 1992 г. доля вузов в общем количестве организаций по подготовке аспирантов составляла 34,2 %, то в 2010 г. этот показатель составил уже 48 %. Таким образом, число НИИ и вузов, имеющих аспирантуру, выравнивается.

Количество организаций, ведущих подготовку аспирантов существенно возросло (табл. 1.2). В 2010 г. организаций, имеющих аспирантуру, выросло на 20,14 % к уровню 1992 г., в том числе, число вузов, имеющих аспирантуру, увеличилось на 68,9 % (с 443 до 748).

Анализ данных государственной статистики² показывает, что ежегодно показатели выпуска в соответствии с ростом показателей приема и численности аспирантов увеличивались.

¹ Россия в цифрах. 2011: крат. сб. стат. / Росстат. – М., 2011. – 581 с. (Исходные данные: Основные показатели деятельности аспирантуры. – С. 403).

² Мужчины и женщины России 2010: сб. ст. / Росстат. – М., 2010; Подготовка научных кадров высшей квалификации в России: сб. стат. – М.: ЦИСН, 2011; Россия в цифрах. 2012: крат. сб. ст. / Росстат. – М., 2012.

Таблица 1.2

Темпы роста численности организаций,
ведущих подготовку аспирантов в России¹

Годы	Всего		В том числе			
			НИИ		Вузы	
	организа- ций	отношение к 1992 г., %	количе- ство	отношение к 1992 г., %	количе- ство	отношение к 1992 г., %
1992	1296	100,00	853	100,00	443	100,00
2000	1362	105,09	797	93,43	565	127,54
2005	1473	113,66	833	97,66	640	144,70
2006	1493	115,20	820	96,13	673	151,92
2007	1490	114,97	799	93,67	691	155,98
2008	1529	117,98	811	95,08	718	162,08
2009	1547	119,37	800	93,79	730	164,79
2010	1557	120,14	809	94,84	748	168,85

Одновременно с ростом количественных показателей функционирования института аспирантуры в последние годы происходит снижение его качественных показателей. Численность выпуска аспирантов ежегодно увеличивается: с 1992 г. по 2010 гг. – в 3,5 раза. Однако удельный вес защитивших диссертации в общем объеме выпуска аспирантов остается пока низким: в 2010 г. он составил 28,47 % (табл. 1.3).

Структура аспирантов по полу сильных изменений в период 1996–2010 гг. не претерпела. Если в 1996 г. из 74944 чел. аспирантов мужчин насчитывалось 42542 чел. (56,77 %), женщин – 32402 чел. (43,23 %), то примерно таким же соотношением между долей мужчин и долей женщин в общей численности аспирантов оставалось на протяжении всего рассматриваемого периода. В 2010 г. доля мужчин составила 53,8 %, женщин – 46,2 % (табл. 1.4).

Таблица 1.3

Показатели эффективности аспирантуры в вузах России²

Показатель	1992		2000		2005		2007	
	количе- ство	отноше- ние к 1992 г., %						
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Числен- ность аспирантов, чел.	36747	100	100212	272,71	122913	334,48	129373	352,06

¹ Россия в цифрах. 2011: крат. сб. ст. / Росстат. – М., 2011. – 581 с. (Исходный данные: Основные показатели деятельности аспирантуры. – С. 403).

¹⁷ Россия в цифрах. 2011: крат. сб./ст. Росстат. – М., 2011. – 581 с. – С. 402.

Окончание табл. 1.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Прием в аспирантуру, чел.	11238	100	37025	329,46	40319	358,77	45561	405,42
Выпуск из аспирантуры, чел.	9532	100	21015	220,47	28755	301,67	30900	324,17
В т.ч. с защитой диссертации, чел	2213	100	6630	299,59	9641	435,65	10075	455,26
Выпуск с защитой диссертации, %	23,22	100	31,55	135,87	33,53	144,40	32,61	140,40

Показатель	2008		2009		2010	
	количество	отношение к 1992 г., %	количество	отношение к 1992 г., %	количество	отношение к 1992 г., %
Численность аспирантов, чел.	130277	354,52	137068	373,00	157437	428,43
Прием в аспирантуру, чел.	44257	393,82	49736	442,57	54558	485,48
Выпуск из аспирантуры, чел.	28889	303,07	29678	311,35	33763	354,21
В т.ч. с защитой диссертации, чел	8116	366,74	9996	451,69	9611	434,30
Выпуск с защитой диссертации, %	28,09	120,97	33,68	145,04	28,47	122,61

Таблица 1.4

Численность аспирантов по полу¹

Годы	Всего		Мужчины		Женщины	
	численность, тыс. чел.	удельный вес, %	численность, тыс. чел.	удельный вес, %	численность, тыс. чел.	удельный вес, %
1996	74,9	100	42,5	56,77	32,4	43,23
2006	146,1	100	83,8	57,33	62,3	42,67
2007	147,7	100	84,4	57,13	63,3	42,87
2008	147,6	100	81,8	55,39	65,8	44,61
2009	154,5	100	83,6	54,13	70,9	45,87
2010	157,4	100	84,7	53,78	72,7	46,22

¹ Подготовка научных кадров высшей квалификации в России: сб. ст. – М.: ЦИСН, 2011. – 159 с. (Исходные данные: Численность аспирантов по полу. – С. 21).

Мужчин в общей численности принятых в аспирантуру все годы было больше, чем женщин. В 1996 г. доля принятых в аспирантуру мужчин составляла 63 %, доля женщин – 37 %. К 2010 г. удельный вес женщин увеличился в общей численности принятых в аспирантуру и составил 42,4 %, доля мужчин, принятых в аспирантуру в 2010 г. – 57,7 % (табл. 1.5).

Общая численность аспирантов в НИИ значительно меньше, чем в вузах. Если в 1996 г. из 74944 чел. аспирантов во всех организациях страны, 12700 чел. обучались в аспирантурах НИИ и 62244 чел. – в аспирантурах вузов. В 2010 г. структура аспирантов по видам организаций выглядела следующим образом: 10,4 % обучались в аспирантурах НИИ, 89,6 % – в аспирантурах вузов.

При этом доля аспирантов, обучавшихся в научно-исследовательских институтах, ежегодно в стране уменьшается. Из всех принятых в аспирантуру людей в 2010 г. (54558 чел.) в аспирантуры НИИ поступили 5655 чел. (10,4 %). В аспирантуру вузов в 2010 г. поступило 48748 чел. (89,6 %).

Показатели выпуска из аспирантуры характеризуются следующим образом. В 1996 г. было выпущено из аспирантуры всех типов организаций 11931 чел., из них мужчин – 6293 чел., женщин – 5638 чел. или 52,74 % и 47,26 % соответственно (табл. 1.6).

Ежегодно показатели выпуска в соответствии с ростом показателей приема и численности аспирантов увеличивались. В 2005 г. было выпущено аспирантов втрое больше уровня 1996 г. – 33561 чел., из них мужчины составляли 57 %, женщины – 43 %. В 2010 г. численность выпущенных из аспирантуры человек составила 33763, мужчин и женщин – 58,8 % и 41,2 % соответственно.

Из аспирантов, выпущенных из аспирантуры организаций всех типов в 1996 г. 19,3 % закончили обучение в аспирантуре НИИ и 80,7 % – в аспирантуре вузов. В 2010 г. соотношения выпуска из аспирантуры по типам организации составило – 12,8 % из аспирантуры НИИ и 87,2 % из аспирантуры вузов.

По полу выпуск аспирантов характеризуется следующим образом. Из аспирантуры НИИ удельный вес женщин в общем объеме выпуска составлял в 1996 г. 43 %, в 2005 г. – 36,9 %, в 2010 г. – 38,7 %. Выпуск женщин в общем показателе выпуска из аспирантуры вузов выглядит следующим образом: в 1996 г. – 48,3 %, в 2006 г. – 43,7 %, в 2010 г. – 41,2 %. Заканчивают вузовскую аспирантуру в общем выпуске женщин несколько больше, чем в научно-исследовательских институтах. Удельный вес выпуска женщин из аспирантуры НИИ ежегодно снижался, в 1996 г. он составлял 42,9 %, в 2005 г. – 36,9 %, в 2010 г. – 38,6 %. Доля мужчин в выпуске из аспирантуры НИИ соответственно с каждым годом увеличивалась. В абсолютных значениях показатели выпуска мужчин и женщин из аспирантуры НИИ аналогичные, численность выпуска женщин из аспирантуры НИИ ежегодно снижается, а численность выпуска мужчин – увеличивается.

Таблица 1.5

Прием в аспирантуру по полу, чел.¹

	2006						2007					
	Всего		НИИ		Вузы		Всего		НИИ		Вузы	
	количес- ство	уд. вес, %										
Аспиранты	29012	100	24415	100	50462	100	44132	100	51633	100	45561	100
Мужчины	18305	63,09	15260	62,50	30905	61,24	26882	60,91	30992	60,02	27260	59,83
Женщины	10707	36,91	9155	37,50	19557	38,76	17250	39,09	20641	39,98	18301	40,17
	2008						2009					
	Всего		НИИ		Вузы		Всего		НИИ		Вузы	
	количес- ство	уд. вес, %										
Аспиранты	49638	100	44257	100	55540	100	49736	100	54558	100	48748	100
Мужчины	28257	56,93	25080	56,67	31518	56,75	28153	56,60	31451	57,65	28064	57,57
Женщины	21381	43,07	19177	43,33	24022	43,25	21583	43,40	23107	42,35	20684	42,43

¹ Подготовка научных кадров высшей квалификации в России: сб. ст. – М.: ЦИСН, 2011. – 159 с. (Исходные данные: Прием аспирантов по полу. – С. 19).

Таблица 1.6

Выпуск из аспирантуры по полу, чел.¹

	1966				2006				2007										
	Всего		НИИ		Вузы		Всего		НИИ		Вузы								
	колич- ество	уд. вес, %																	
Аспиранты	11931	100	2297	100	9634	100	35530	100	4865	100	30665	100	35747	100	4847	100	30900	100	
Мужчины	6293	52,74	1311	57,07	4982	51,71	20444	57,54	3016	61,99	17428	56,83	20752	64,23	3113	64,23	17639	57,08	
Женщины	5638	47,26	986	42,93	4652	48,28	15086	42,46	1849	38,01	13237	43,17	14995	35,77	1734	35,77	13261	42,92	
	2008				2009				2010										
	Всего		НИИ		Вузы		Всего		НИИ		Вузы		Всего		НИИ		Вузы		
	колич- ество	уд. вес, %																	
Аспиранты	33670	100	4781	100	28889	100	34235	100	4359	100	29678	100	33763	100	4335	100	29268	100	
Мужчины	19938	59,22	3020	63,17	16918	58,56	20182	59,95	2717	62,33	17383	58,57	19838	58,76	2659	61,34	17117	58,48	
Женщины	13732	40,78	1761	36,83	11971	41,44	14053	41,05	1642	37,67	12295	41,43	13925	41,24	1676	38,66	12151	41,52	

¹ Подготовка научных кадров высшей квалификации в России: сб. ст. – М.: ЦИСН, 2011. – 159 с. (Исходные данные: Выпуск аспирантов по полу. – С. 20).

Наибольший удельный вес в структуре аспирантов по возрасту занимает группа аспирантов в возрасте до 26 лет. Средний возраст аспирантов в 2010 г. составлял немногим менее 27 лет (табл. 1.7).

Т а б л и ц а 1 . 7

Численность аспирантов по возрасту¹

Годы	Всего		До 26 (включ.)		27–34		35 и старше		Средний возраст
	численность, тыс. чел.	уд. вес, %							
1996	74,9	100	46,3	61,74	22,2	29,68	6,4	8,57	26,99
2000	117,7	100	83,3	70,80	26,2	22,23	8,2	6,96	26,31
2008	147,6	100	108,4	73,41	27,4	18,56	11,8	8,04	26,01
2009	154,5	100	112,3	72,70	29,5	19,07	12,7	8,23	26,94
2010	157,4	100	114,2	72,53	30,1	19,10	13,1	8,36	26,96

В соответствии с численностью аспирантов в 1995–2010 гг. наблюдался рост численности научных руководителей аспирантов. На конец 1995 г. численность научных руководителей аспирантов составляла 30,8 тыс. чел., в 2010 году общая численность научных руководителей аспирантов составила 65,6 тыс. чел., что к уровню 1995 г. составляет 213 % (табл. 1.8).

Т а б л и ц а 1 . 8

Численность научных руководителей аспирантов²

Годы	Численность научных руководителей на конец года		Из них имеют ученую степень			
	численность, тыс. чел.	отношение к 1995 г., %	кандидата наук		доктора наук	
			численность, тыс. чел.	отношение к 1995 г., %	численность, тыс. чел.	отношение к 1995 г., %
1	2	3	4	5	6	7
1995	30,8	100,00	10,9	100,00	19,9	100,00
1998	41,9	136,04	15,9	145,87	26,0	130,65
1999	44,4	144,16	16,5	151,37	27,9	140,20
2000	47,5	154,22	17,5	160,55	30,0	150,75
2001	50,4	163,64	18,4	168,81	32,0	160,80
2002	53,1	172,40	19,2	177,78	33,9	170,35
2003	54,8	172,92	19,7	180,73	35,1	176,38
2004	56,5	183,44	20,4	187,16	36,1	181,41

¹ Подготовка научных кадров высшей квалификации в России: сб. ст. – М.: ЦИСН, 2011. – 159 с. (Исходные данные: Численность аспирантов по полу и возрастным группам. – С. 22).

² Женщины и мужчины России. 2010. сб. ст. / Росстат. – М., 2010. – 283 с. (Исходные данные – Научные руководители, осуществляющие подготовку аспирантов, с учеными степенями. – С. 97).

Окончание табл. 1.8

1	2	3	4	5	6	7
2005	58,3	189,29	20,5	188,07	37,8	189,95
2006	60,2	195,46	21,0	192,66	39,2	196,98
2007	61,0	198,05	20,9	191,74	40,1	201,51
2008	61,5	199,68	20,8	190,83	40,7	204,52
2009	63,3	205,52	21,3	195,41	42,0	211,06
2010 ¹	65,6	212,99				

За период 2000–2010 гг. численность научных руководителей возросла на 17,4 тыс. чел. Причем, если в НИИ численность научных руководителей за этот период увеличилась всего лишь на 51 чел. (что составляет 0,3 % от общего прироста численности руководителей), то в вузах прирост составил 17,1 тыс. чел. (98 %).

На 1,7 % увеличилась численность научных руководителей в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, в которых осуществляется подготовка аспирантов, начиная с 2009 года.

Удельный вес научных руководителей с ученой степенью доктора наук ежегодно возрастает. Однако, удельный вес кандидатов наук среди научных руководителей аспирантов пока еще достаточно велик, в 2009 г. он составлял 33,65 % (табл. 1.9).

Численность научных руководителей-мужчин в 2,3 раза² превышает численность научных руководителей-женщин, т.е. приходится констатировать, что хотя женщины занимаются наукой столь же долго, сколь и мужчины, наука остается вотчиной мужчин.

Таблица 1.9

Научное руководство аспирантами³

Годы	Всего		Из них имеют ученую степень			
	численность, тыс. чел.	удельный вес, %	кандидаты наук		доктора наук	
			численность, тыс. чел.	удельный вес, %	численность, тыс. чел.	удельный вес, %
1995	30,8	100	10,9	35,39	19,9	64,61
1998	41,9	100	15,9	37,95	26,0	62,05
2000	47,5	100	17,5	36,84	30,0	63,16
2005	58,3	100	20,5	35,16	37,8	64,84
2006	60,2	100	21,0	34,88	39,2	65,12
2007	61,0	100	20,9	34,26	40,1	65,74
2008	61,5	100	20,8	33,82	40,7	66,18
2009	63,3	100	21,3	33,65	42,0	66,35
2010 ⁴	65,6	100				

¹ Подготовка научных кадров высшей квалификации в России: сб. ст. – М.: ЦИСН, 2011. – 159 с.

² Женщины и мужчины России. 2010: сб. ст. / Росстат. – М., 2010. – С. 97–98.

³ Там же. – 283 с. (Исходные данные – Научные руководители, осуществляющие подготовку аспирантов, с учеными степенями. – С. 97).

⁴ Подготовка научных кадров высшей квалификации в России: сб. ст. – М.: ЦИСН, 2011. – 159 с.

В 2010 году общая численность научных руководителей составляла 65,6 тыс. чел. (см. табл. 1.8), а общая численность аспирантов – 157,4 тыс. чел. (см. табл. 1.3), из чего можно сделать вывод, что на одного руководителя в среднем приходится 2–3 аспиранта.

Проведенный анализ статистических данных показал снижение результатов деятельности аспирантуры: снижаются показатели защит диссертаций в срок, увеличиваются показатели отсева аспирантов. Все это происходит на фоне роста показателей приема, численности организаций, ведущих подготовку аспирантов.

Данные обстоятельства свидетельствуют о необходимости совершенствования системы отбора студентов в аспирантуру, усиления их подготовки к научно-исследовательской деятельности, повышения преемственности образовательных программ высшего и послевузовского образования.

1.4. Концептуальные основы отбора аспирантов и подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в вузе

Концептуальные основы отбора, обучения и аттестации аспирантов высшего учебного заведения

1. Актуальность проблемы.

Аспирантура является основной формой подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации в России. Обстоятельства сложились так, что с ростом количественных показателей функционирования института аспирантуры происходит одновременное снижение его качественных показателей. Исследования показывают, что возрастает процент аспирантов, поступивших в аспирантуру для самоутверждения, повышения конкурентоспособности на рынке труда и интеллектуальных ресурсов, не желая при этом заниматься в будущем научно-педагогической деятельностью. Аспирантура является сейчас высшей ступенью образования, а не элементом технологической цепочки подготовки научно-педагогических кадров в вузе. Кроме того, показатели приема в аспирантуру вузов значительно превышают показатели выпуска, что говорит о значительном отсева аспирантов в процессе обучения. Система отбора кандидатов в аспирантуру требует изменений в сторону ужесточения требований к ним, а также учета в системе высшего образования преемственности образовательных программ. Более половины аспирантов отмечают, что поступили в аспирантуру безо всякого конкурса. Система конкурсного отбора в аспирантуру в РФ не оперирует четкими критериями выявления лиц, склонных к научной деятельности: основной показатель, как правило, – экзаменационные

оценки. Поэтому в аспирантуре нередко можно наблюдать, как аспирант, имея неясное представление о том, что ему следует делать, после нескольких безуспешных попыток откладывает свое исследование. Этому способствует недостаток времени, необходимость выполнять во время обучения оплачиваемую работу. Если исследование все-таки доводится до конца, качеству диссертации нередко бывает нанесен серьезный урон: вопросам структуры, стиля и оформления научных работ не было уделено достаточно внимания. Научные руководители не всегда могут помочь аспирантам, т.к. свои исследования проводили в качественно иных условиях. Таким образом, обучение аспиранта сегодня весьма часто является непродуктивным.

Система обучения и аттестации аспирантов сложилась еще в советский период. Аспирантская образовательная программа минимальна и соответствует сдаче кандидатских экзаменов. Помимо кратковременных курсов «Преподаватель вуза» аспирант не имеет никакой подготовки к преподавательской деятельности.

Указанные обстоятельства требуют разработки механизмов повышения эффективности подготовки аспирантов высших учебных заведений к самостоятельной научной и педагогической деятельности.

2. Миссия системы отбора, обучения и аттестации аспирантов вуза.

Для повышения эффективности функционирования аспирантуры в вузе необходима эффективная система отбора, обучения и аттестации аспирантов.

Подсистема отбора кандидатов в аспирантуру представляет собой выявление на основе конкурса кандидатов, способных к научно-аналитической деятельности, имеющих высшее профессиональное образование по соответствующему профилю аспирантуры. Подсистема отбора студентов в аспирантуру предполагает наличие организационных условий образовательного процесса, позволяющих выявить отношение студентов к образовательной, научно-исследовательской и педагогической деятельности.

Подсистема обучения и аттестации аспирантов представляет собой самостоятельную научную работу, исследование, результаты которого воплощаются в диссертации. Аспирант является грамотным и опытным специалистом, которому не требуются дополнительные специальные знания или он способен приобретать их самостоятельно. Дополнительно аспирант проходит профессиональную педагогическую подготовку, и она представляет собой в основном самообразование. Существенной составляющей обучения является участие аспирантов в учебном процессе вуза. В рамках профессиональной подготовки аспиранты сдают три экзамена кандидатского минимума: по специальности, философии и иностранному языку. Сдаче экзаменов предшествуют курсы лекций. Обучение аспиран-

тов в значительной степени ориентировано на внешнюю среду: работа в публичных библиотеках, на научных конференциях, отслеживание развития мировой научной мысли.

3. Цель и задачи отбора, обучения и аттестации аспирантов вуза.

Цель отбора кандидатов в аспирантуру – привлечение в аспирантуру наиболее активных и талантливых специалистов, имеющих способности к научно-исследовательской деятельности.

Задачи отбора:

- организация научно-исследовательской деятельности студентов;
- ориентация на талантливых студентов на поступление в аспирантуру;
- выявление отношения одаренных студентов к различным сторонам организации образовательной и научно-исследовательской деятельности;
- создание условий для самостоятельной работы студентов, заключающихся не в традиционные формы занятий, а работу в компьютерном классе, в творческих мастерских;
- интеграция науки и образования, включение в содержание образования курсов, раскрывающих методологию научного исследования, обучающих технологии его организации, представления результатов;
- выявление наиболее способных студентов на основе их участия в научных конференциях, в научно-методических и социологических исследованиях, в международных программах, конкурсах, олимпиадах, в работе научных кружков;
- создание условий для формирования высокопрофессиональной и творчески активной личности будущего специалиста и ученого;
- выявление наиболее одаренных и продвинутых студентов, имеющих выраженную мотивацию к научной деятельности; создание особых условий для развития их творческих способностей;
- использование состязательных мероприятий стимулирующего характера различных уровней (от кафедрального до международного);
- использование различных форм морального и материального поощрения лиц, участвующих в научно-исследовательской деятельности.

Цель обучения в аспирантуре – на основе профессиональных навыков сформировать научное мышление.

Задачи обучения в аспирантуре:

- повышение научной квалификации специалистов;
- освоение методологии и методики научного исследования;
- контроль за ходом подготовки диссертационных исследований в установленные сроки;
- полное выполнение индивидуального плана;
- сдача кандидатских экзаменов;
- подготовка и публикация научных трудов;

– завершение работы над диссертацией, включая ее обсуждение на кафедре и представление ее в диссертационный совет.

Цель проведения аттестации – контроль со стороны кафедры выполнения аспирантами (соискателями) своих индивидуальных планов в установленные сроки и обеспечение своевременной защиты диссертации.

Аттестация проводится один раз в год в сроки установленные приказом ректора.

Задачи аттестации:

– выявление возможной угрозы срыва или невыполнения сроков индивидуального плана;

– выявление причины и путей устранения угрозы срыва или невыполнения сроков индивидуального плана и в обязательном порядке отражение в аттестационном листе.

4. Функции и принципы отбора, обучения и аттестации аспирантов вуза.

Система отбора студентов в аспирантуру и подготовка студентов к аспирантуре призвана служить самореализации личностных и творческих способностей студентов, расширению возможностей приложения интеллектуального потенциала профессорско-преподавательского состава и научного состава вуза.

Отбор и зачисление в аспирантуру вуза производится на основе конкурса по следующим параметрам:

– наличие научных работ по избранной специальности;

– сумма баллов, набранная поступающим на вступительных экзаменах.

При равной сумме баллов учитывается отметка по специальной дисциплине;

– наличие диплома с отличием о высшем профессиональном образовании;

– средний балл диплома о высшем профессиональном образовании;

– участие в научной работе во время обучения в вузе, ее результаты, поощрения, награды.

При всех равных показателях преимуществом пользуются лица, имеющие навыки практической работы по избранной специальности.

Принципы отбора кандидатов в аспирантуру:

– интерес кандидата к науке и исследованиям;

– ориентация кандидата на творческий труд, возможность проявлять инициативу, самостоятельность;

– критичность мышления, предрасположенность кандидата к поиску нестандартных решений.

Цель аспирантуры закреплена во временных требованиях к основной образовательной программе послевузовского профессионального образования и определяется как подготовка научных и научно-педагогических

кадров высшей квалификации для науки, образования, промышленности, социальной сферы. Целями подготовки аспиранта являются:

- формирование навыков самостоятельной научно-исследовательской и педагогической деятельности;
- углубленное изучение теоретических и методологических основ отрасли науки
- совершенствование философского образования, в том числе ориентированного на профессиональную деятельность;
- совершенствование знаний иностранного языка, в том числе для использования в профессиональной деятельности.

Выпускник аспирантуры является специалистом высшей квалификации и подготовлен:

- к самостоятельной (в том числе руководящей) научно-исследовательской деятельности, требующей широкой фундаментальной подготовки в современных направлениях техники и технологии, глубокой специализированной подготовки в выбранном направлении, владения навыками современных методов исследования;
- к научно-педагогической работе в высших и средних специальных учебных заведениях различных форм собственности.

Аспирантура отличается наибольшей гибкостью и пластичностью обучения. Ведущими формами обучения в аспирантуре являются: самообучение, самообразование, самовоспитание. через самоорганизацию процесса обучения. и включает в себя академическую, профессиональную (научную и педагогическую), нравственную подготовку аспирантов.

Самоорганизация является одним из важных показателей, который отражает степень подготовленности к обучению в аспирантуре, специфику организации учебной и научно-исследовательской деятельности. Оптимальная структура самоорганизации деятельности аспирантов является основным фактором определяющим успешность их обучения.

Жесткий регламент, несомненно, душит творчество, но планирование совсем не обязательно означает регламент. В то же время, не планируемая деятельность не может контролироваться, следовательно, она неуправляема. В общем случае наука нуждается в гибкой системе планирования. В случае с аспирантурой результаты деятельности аспиранта должны планироваться четко, оставляя ему возможность для маневра при достижении этих результатов. Баланс между свободой творчества и необходимостью контроля – первый принцип организации обучения аспиранта.

Второй основной принцип – двунаправленность обучения аспиранта. Имея основную цель – получение ученой степени, – ему необходимо стремиться к достижению двух подцелей. Первая подцель – достичь профессионального уровня, необходимого для проведения научной работы, вторая – успешно завершить квалификационное исследование. Первая под-

цель отнюдь не достигается при сдаче кандидатских экзаменов, которые выявляют лишь часть необходимых ученому навыков. Строго говоря, профессиональный уровень постоянно необходимо повышать, поэтому трудно однозначно констатировать его достижение. Возможные критерии достижения первой подцели: публикация аспирантом большой, единолично написанной статьи в академическом издании или длительное оформление диссертации без острой потребности в посторонней помощи. Вторую подцель можно ассоциировать с готовой и одобренной коллективом кафедры (отдела) рукописью диссертации.

Очевидно, что деятельность по достижению каждой подцели сложна и длительна, а срок обучения в аспирантуре ограничен. Выводом является третий принцип организации обучения аспиранта – деятельность по достижению обеих подцелей осуществляется параллельно. Благодаря этому принципу, решается потенциальная проблема переутомления аспиранта от чрезмерной интеллектуальной активности.

5. Организация отбора, обучения и аттестации аспирантов вуза.

В целях подготовки студентов к аспирантуре и отбора кандидатов образовательный процесс должен включать такие формы самостоятельной работы, как написание и защита рефератов, проектов, разработка и защита целевых программ, составление аннотаций, рецензирование научных статей, авторефератов, реферирование, перевод с иностранных языков и аннотирование публикаций на иностранных языках, самостоятельные творческие работы, составление структурно-логических схем, тестов, тезаурусов, разработка компьютерных программ учебного назначения и др.

Организационными формами научно-исследовательской работы студентов могут быть:

- учебно-исследовательская работа по учебным планам;
- включение элементов научно-исследовательской работы в учебные занятия;
- дипломные работы с исследовательскими разделами или целиком научно-исследовательского характера;
- индивидуальные научно-исследовательские работы студентов, т.е. участие студентов в разработке определенной проблемы под руководством конкретного научного руководителя из числа профессорско-преподавательского состава;
- студенческие научные кружки;
- студенческие научные группы по проблемам, лаборатории и иные творческие объединения;
- привлечение студентов к выполнению научно-исследовательских проектов, финансируемых из различных источников (госбюджет, договоры, гранты и т.д.);

– участие студентов в студенческих научных организационно-массовых и состязательных мероприятиях различного уровня (кафедральные, факультетские, городские, региональные, общероссийские, международные). К ним могут быть отнесены: научные семинары, конференции, симпозиумы, смотры-конкурсы научных и учебно-исследовательских работ студентов, олимпиады по дисциплинам и специальностям, различные школы;

– организация специальных факультетов, курсов, программ, проведение занятий, семинаров с группами наиболее способных и мотивированных к науке студентов;

– привлечение профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников к осуществлению научного руководства научными работами студентов;

– чтение лекций, занятий, курсов, индивидуальная работа по основам организации и методики научных исследований с целью подготовки студентов к выполнению самостоятельной научной работы путем привития им умений, навыков выполнения НИР, ознакомления с методами НИР, необходимыми будущему ученому;

– ознакомление студентов с российскими и международными стандартами проведения научного исследования и представления его результатов;

– освоение студентами различных средств и систем научно-технической информации;

– привлечение студентов к различным видам участия в научно-инновационной деятельности.

Обучение в аспирантуре осуществляется по индивидуальному учебному плану, утвержденному ученым советом факультета на весь период пребывания в аспирантуре (докторантуре).

Аттестация аспирантов ежегодная, аспиранты отчитываются о выполнении индивидуального учебного плана на заседании кафедры (лаборатории) и ежегодно аттестуются руководителем, ученым советом факультета. Аттестация утверждается ректором университета. Аспиранты, не проявившие способностей к научным исследованиям, не выполняющие в установленные сроки индивидуальный учебный план, нарушающие правила внутреннего распорядка и проживания в общежитии, отчисляются из аспирантуры приказом ректора.

Организация обучения в аспирантуре включает:

– научно-исследовательскую деятельность аспирантов, которая служит формированию их как творческих личностей, владеющих методами и средствами научных исследований, ориентированных на достижение конкретного научного результата, способных обоснованно и эффективно решать теоретические и прикладные научные проблемы, используя накопленный исследовательский потенциал и полученные знания;

– педагогическую практику аспирантов, позволяющую аспирантам овладеть основами научно-методической и учебно-методической работы: навыками структурирования и психологически грамотного преобразования научного знания в учебный материал, систематизации учебных и воспитательных задач; методами и приемами составления задач, упражнений, тестов по различным темам, устного и письменного изложения предметного материала, разнообразными образовательными технологиями;

– участие в организации и проведении внутривузовских конференций, подготовку научных публикаций кафедры, подготовку материалов для сборников, оформление заявок на конкурсы и гранты, выпуск учебных пособий и т.д. Вся эта работа, как правило, проводится во взаимодействии с другими кафедрами факультета, факультетами и подразделениями вуза;

– участие в работе научных форумов и конференций являющееся, во-первых, показателем научного роста соискателя, во-вторых, элементом апробации нарабатываемого для диссертации исследовательского материала. Не следует делать участие в конференциях самоцелью, но чем в большем количестве научных форумов и конференций исследователь примет участие, тем больше приобретет знаний, научно-практического опыта;

– выступление на конференциях для приобретения качеств публичного оратора: умение укладываться в отведенное время, правильно расположить и подать материал, чтобы «держать» аудиторию, умело отвечать на задаваемые вопросы, участвовать в дискуссии по каким-то вопросам, полемизировать с выступающими. Необходимо использовать любую возможность для апробации исследования. Активная научная деятельность аспиранта способствует формированию благоприятного мнения о нем среди ученых кафедры (отдела).

Положение о внутривузовской системе отбора кандидатов на зачисление в аспирантуру приведено в прил. 1.

Концептуальные основы подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в вузе

1. Актуальность проблемы.

Поступая в аспирантуру, недавние студенты плохо представляют себе, как будет проходить учеба. Аспирантура – это самостоятельная форма получения знаний, причем не через лекции и семинары, а через научно-исследовательскую работу. Аспирант сам выбирает интересующее его направление и тему исследования, изучает научную литературу, при необходимости проводит опыты, анализирует полученную информацию. Попутно он пишет и публикует статьи в научных журналах и преподает.

Аспиранты должны быть способными работать в междисциплинарных областях знания. Программы обучения аспирантов создаются на базе круп-

ных исследовательских коллективов или научно-педагогических школ. Аспирантские программы, как правило, содержат два взаимосвязанных компонента – исследовательский и образовательный (обязательные курсы, факультативные курсы, семинары).

Нормативная база аспирантских программ сложилась еще в советский период, в значительной мере устарела, не учитывает существенные дисциплинарные различия в организации и продолжительности программ. Основным критерий эффективности аспирантуры – защита диссертации в срок – концентрирует усилия аспирантов и их научных руководителей на реализации исследовательского компонента программы в ущерб образовательному.

Вышеизложенное свидетельствует о необходимости совершенствования процесса подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в высшем учебном заведении.

2. Миссия подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в высшем учебном заведении.

Аспирант, как потенциальный преподаватель, является специалистом закончившим высшее учебное заведение по той специальности, которая была связана с научным направлением и учебными дисциплинами кафедры, приглашавшей его для освоения преподавательской деятельности. Таким образом, преподавательскую деятельность начинал осваивать человек, который сформировался как специалист совсем не педагогического профиля.

Миссия процесса подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в высшем учебном заведении – привитие у аспирантов способности выявления закономерности усвоения студентами содержания высшего образования, учитывающие особенности уже сформировавшегося профессионального мышления специалистов, осваивающих преподавание в вузе, и особенности становления профессиональных качеств студентов в конкретной предметной области.

Аспирантура в большей части ориентирована на освоение не преподавательской, а научно-исследовательской деятельности. Это очевидно и из перечня экзаменов кандидатского минимума (диалектический и исторический материализм или философия, иностранный язык, дисциплина по специальности, по которой выполняется диссертация: в технических вузах – технические науки) и из необходимости публичной защиты подготовленной за годы обучения в аспирантуре диссертации (индивидуальной научно-исследовательской работы по изучаемым наукам). В результате обучения в аспирантуре специалист более глубоко изучает и исследует узкую научную проблему и осваивает научно-исследовательскую деятельность.

Индивидуальная подготовка преподавателей для кафедры вуза на самой кафедре продолжает обеспечивать потребности вузов в восполнении преподавательских кадров. Начинающие преподаватели перенимают в процессе подготовки методический опыт старших коллег, посещая проводимые ими занятия, углубленно изучают подготавливаемую учебную дисциплину при консультировании у опытных преподавателей, готовят и проводят пробные занятия, методика проведения которых обсуждается на заседаниях кафедры, участвуют в проведении упражнений и практических занятий под руководством опытных преподавателей, читающих по этим дисциплинам лекционные курсы.

3. Цель и задачи подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в высшем учебном заведении.

Целью обучения в аспирантуре является подготовка исследователей для кадрового обеспечения приоритетных направлений образования, науки, технологий и техники.

Задачи подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в высшем учебном заведении:

- в процессе подготовки аспиранты должны овладеть основами научно-методической и учебно-методической работы: навыками структурирования и психологически грамотного преобразования научного знания в учебный материал, систематизации учебных и воспитательных задач; методами и приемами составления задач, упражнений, тестов по различным темам, устного и письменного изложения предметного материала, разнообразными образовательными технологиями;

- должны быть сформированы умения постановки учебно-воспитательных целей, выбора типа, вида занятия, использования различных форм организации учебной деятельности студентов; диагностики, контроля и оценки эффективности учебной деятельности;

- аспиранты должны познакомиться с различными способами структурирования и предъявления учебного материала, способами активизации учебной деятельности, особенностями профессиональной риторики, с различными способами и приемами оценки учебной деятельности в высшей школе, со спецификой взаимодействия в системе «студент-преподаватель».

4. Содержание подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в высшем учебном заведении.

Направления подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в высшем учебном заведении:

- овладение навыками делового общения;
- выработка четкой дикции, привитие культуры речи;
- развитие исследовательской способности, ориентированной на поиск и выявление истины, акцент не на собственных исследованиях, а в сопоставлении содержания противоречивых литературных источников, отра-

жающих концепции разных авторов. Для этого преподаватель необходимо развитие логического мышления, умения выделить главное в разных источниках и логические связи между рассматриваемыми (а позже и преподаваемыми) объектами;

– развитие способности, выражая личную точку зрения на преподаваемое, оставаться объективным, предоставляя студентам возможность уяснить общее положение дел и осознать причины выбора излагаемой авторской концепции или сделанных преподавателем доработок позиций других авторов. Содержание преподаваемых учебных дисциплин должно быть пропущено через сознание преподавателя, т.е. преподаватель не должен быть диктором, «озвучивателем» чужих текстов или бесстрастным обозревателем точек зрения разных авторов;

– развитие в будущем преподавателе навыков быть носителем и выразителем социально одобряемых ценностей, иметь активную социальную позицию, выделять социальную значимость изучаемого, т.к. высшее образование предполагает становление у студентов социально одобряемых нравственных ценностей;

– привитие будущему преподавателю преданности своему призванию, обязательности, аккуратности, осознания личной ответственности за проведение порученных занятий. Важность данных качеств обуславливается тем, что их тиражирование среди студентов социально необходимо;

– развитие в будущем преподавателе доброжелательности, уважения к студентам и к их усилиям по освоению содержания образования, способности одобрения их инициативы, интеллигентности в общении. Реализуя такие отношения, преподаватель тиражирует перспективные отношения в обществе, вносит свой вклад в жизнь культуры;

– привитие навыков последовательной требовательности и объективности, оценивания успеха студентов, способности организовывать работу студентов, ориентировать их на достижение определенного уровня усвоения учебного материала и освоения требуемой деятельности, способствовать реалистичным самооценкам студентами своих способностей и возможностей;

– развитие способности проявлять разностороннюю эрудицию, интерес к литературе, искусству, следить за новинками в профессиональной сфере, будущий преподаватель сознательно и подсознательно должен уметь замечать и отбирать все, что полезно для совершенствования его преподавательской деятельности: иногда это дает возможность провести историческую аналогию, привести яркий и поучительный пример, включить в лекцию интересный факт или даже парадоксальную оценку, концентрирующую внимание студентов на связанном с ними объекте изучения.

5. Организация подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в высшем учебном заведении.

Организация подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в высшем учебном заведении происходит на основе реализации факультативной программы «Преподаватель высшей школы». Получаемая в результате квалификация является дополнительной к основной квалификации, получаемой аспирантами.

Целью данной программы является подготовка будущего преподавателя высшей школы к учебной и научно-исследовательской деятельности, включающих:

- реализацию основных образовательных программ и учебных планов высшего профессионального образования на уровне, отвечающем государственным образовательным стандартам;
- разработку и применение современных образовательных технологий, выбор оптимальной стратегии преподавания и целей обучения, создание творческой атмосферы образовательного процесса;
- выявление взаимосвязей научно-исследовательского и учебного процессов в высшей школе, использование результатов научных исследований для совершенствования образовательного процесса;
- формирование профессионального мышления, воспитание гражданственности, развитие системы ценностей, смысловой и мотивационной сфер личности, направленных на гуманизацию общества;
- проведение исследований частных и общих проблем высшего профессионального образования.

Лицо, успешно завершившее обучение по дополнительной профессиональной образовательной программе для получения квалификации «Преподаватель высшей школы», должно:

з н а т ь :

- основы психологии личности и социальной психологии, сущность и проблемы обучения и воспитания в высшей школе, биологические и психологические пределы человеческого восприятия и усвоения, психологические особенности юношеского возраста, особенности влияния на результаты педагогической деятельности индивидуальных различий студентов;
- основные достижения, проблемы и тенденции развития педагогики высшей школы в России и за рубежом, современные подходы к моделированию педагогической деятельности;
- правовые и нормативные основы функционирования системы образования;
- иметь представление об экономических механизмах функционирования системы высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования;

уметь :

– использовать в учебном процессе знание фундаментальных основ, современных достижений, проблем и тенденций развития соответствующей научной области, ее взаимосвязей с другими науками;

– излагать предметный материал во взаимосвязи с дисциплинами, представленными в учебном плане, осваиваемом студентами;

– использовать знания культуры и искусства в качестве средств воспитания студентов;

владеть :

– методами научных исследований и организации коллективной научно-исследовательской работы;

– основами научно-методической и учебно-методической работы в высшей школе (структурирование и психологически грамотное преобразование научного знания в учебный материал, методами и приемами составления задач, упражнений, тестов по различным темам, систематика учебных и воспитательных задач);

– методами и приемами устного и письменного изложения предметного материала, разнообразными образовательными технологиями;

– основами применения компьютерной техники и информационных технологий в учебном и научном процессах;

– методами формирования у студентов навыков самостоятельной работы, профессионального мышления и развития их творческих способностей;

– методами эмоциональной саморегуляции;

– деловым профессионально-ориентированным иностранным языком.

Положение о внутривузовской системе формирования и подготовки научно-педагогических кадров приведено в прил. 2.

2. СИСТЕМА ОТБОРА СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В АСПИРАНТУРУ¹

2.1. Концептуальные основы ориентации студенческой элиты на научно-педагогическую деятельность в вузе

1. Актуальность проблемы.

В настоящее время в России наблюдается сокращение численности исследователей и увеличение их среднего возраста. На фоне старения научных коллективов очевидна необходимость молодого пополнения российской науки, создание принципиально новых научных разработок невозможно без адекватно подготовленных молодых кадров. Численность научных работников в стране сократилась с 1992 года с 1,5 миллионов до 800 тысяч человек в 2008 году и с каждым годом продолжает редеть.

Проблема эффективности отбора студентов в аспирантуру в настоящее время сопровождается тем, что наблюдается всплеск интереса молодежи к послевузовскому образованию, ученая степень перестает быть индикатором принадлежности к научному сообществу, все более превращаясь в высшую образовательную градацию. Только треть аспирантов, обучаясь в аспирантуре, имеют желание остаться на преподавательской деятельности в вузе.

Исследования показывают, что из всех видов деятельности преподавательская и научно-исследовательская деятельности для студентов стоят на последних местах. Приоритетными являются сферы деятельности: открыть собственное дело и работать там, где больше платят.

Указанные обстоятельства требуют разработки направлений ориентации студенческой элиты на научно-педагогическую деятельность в вузе.

2. Миссия ориентации студенческой элиты на научно-педагогическую деятельность в вузе.

Ориентация студенческой элиты на научно-педагогическую деятельность в вузе призвана выявить и обеспечить развитие в студентах следующих структур личности педагога: профессиональной направленности, профессиональной компетентности, профессионально-важных качеств личности.

Профессиональная направленность – это интегральное качество личности, определяющее отношение к профессии, потребность в профессиональной деятельности и готовность к ней. К качествам, характеризующим направленность личности, следует отнести: профессиональную позицию, профессионально-ценностные ориентации, мотивы, призвание к педагогической деятельности. А также общественную активность, доминантность, социальный оптимизм и др.

¹ Глава подготовлена д.э.н., профессором Резником С.Д. и аспиранткой Устиновой Д.В.

Профессиональная компетентность – это уровень осведомленности, авторитетности педагога, позволяющий ему продуктивно решать учебно-воспитательные задачи, возникающие в процессе подготовки квалифицированного специалиста, формирования личности другого человека. В структуру профессиональной компетентности входят: общественно-политическая осведомленность, психолого-педагогическая эрудиция, педагогическая техника, умения и навыки по тематике и другое.

Психологической основой компетенции является готовность к постоянному повышению своей квалификации, мобильность профессиональных функций.

Профессионально-важные качества – это система устойчивых личных качеств, создающих возможность успешного выполнения профессиональной деятельности.

3. Цель и задачи процесса ориентации студенческой элиты на научно-педагогическую деятельность в вузе.

В процессе набора кандидатов в аспирантуру не проводится диагностики их педагогической одаренности.

Цель процесса ориентации студенческой элиты на научно-педагогическую деятельность в вузе – создание условий для формирования устойчивой мотивации студентов к научно-педагогической деятельности.

Задачи процесса ориентации студенческой элиты на научно-педагогическую деятельность в вузе:

– развитие в студентах личностных качеств: эмоциональная отзывчивость, способность поставить себя на место учащегося, эмпатия, доброта, душевная щедрость. Привитие стабилизирующих эмоциональное состояние свойств как уравновешенность, уверенность в себе, самообладание, саморегуляция эмоциональных проявлений, составляет необходимые условия педагогического взаимодействия с учащимися;

– развитие навыков управления учебно-воспитательным процессом: интерес к общественной работе, склонность к организаторской деятельности, способность отражать психологический настрой учебной группы, наличие установки на достижение успеха, высокое качество учебно-воспитательной работы, особая чувствительность к межличностным отношениям, умение проектировать и создавать педагогические ситуации, адекватно и быстро реагировать на их изменения, требовательность, практической направленность ума, критичность, ответственность;

– развитие коммуникативности – общительность, эмоциональная экспрессия, развитая речь (правильное произношение, логичность, стройность изложения мыслей и т.п.), педагогический такт, способность прочесть душевное состояние учащегося по выражению лица, мимике, жестам, позе, походке.

– систематизация, закрепление и расширение знаний, умений и навыков, полученных магистрантами в процессе изучения дисциплин магистерской программы;

– совершенствование методики подготовки и проведения разнообразных форм учебных занятий;

– овладение методикой анализа подготовки и проведения учебных занятий;

– углубление знаний о современных образовательных информационных технологиях.

4. Принципы и функции ориентации студенческой элиты на научно-педагогическую деятельность в вузе.

Образовательный процесс, направленный на ориентацию студенческой элиты на научно-педагогическую деятельность в вузе, должен строиться на следующих принципах:

1. Научность при отборе содержания и построении занятий по дисциплине с учетом закономерностей педагогики и психологии, современных требований дидактики.

2. Креативность – актуализация и стимулирование творческого подхода студентов к проведению занятий с опорой на развитие обучающихся как субъектов образовательного процесса.

3. Учет научных интересов студентов – проведение занятий по предметам и дисциплинам, соответствующим научно-исследовательским интересам студентов.

Функции процесса ориентации студенческой элиты на научно-педагогическую деятельность в вузе:

– образовательная функция позволяет студенту в практической сфере сформировать и реализовать знания, полученные в общем курсе подготовки специальности, а так же качественно повысить теоретический уровень разработки и реализации студентом как совместных, так и личностных инновационных действий и всей деятельности;

– прогностическая функция позволяет студенту определить основные направления осуществления программы профессионально-личностного становления, спроектировать пути достижения собственных целей и актуализировать собственные возможности в рамках ценностей и идеалов педагогической деятельности;

– организационная функция предоставляет возможность реализации будущим педагогом собственных потенциалов в ситуациях, предполагающих решение педагогических по своей сущности задач. Осуществление организационной функции позволяет создать поле для непосредственной профессиональной деятельности студенту;

– инновационная функция обеспечивает непосредственное участие студента в развитии методики и технологии научно-педагогической деятельности;

– аналитическая функция позволяет студенту обобщить и конкретизировать полученный профессиональный опыт, определить перспективы в области преобразования научно-педагогической сферы, выделить нишу самостоятельного развития в профессии, произвести диагностику и самодиагностику своих педагогических способностей, необходимых качеств личности;

– координирующая функция позволяет обеспечить совместную деятельность студентов, привлечь необходимые дополнительные личностные и институциональные ресурсы, наладить внутренние и внешние взаимосвязи.

Осуществление этих функций позволяет сформировать условия для создания у будущего преподавателя целостного представления о педагогическом процессе.

2.2. Организация учебного процесса в вузе с ориентацией студентов на научно-педагогическую деятельность

Выявление творческой, активной молодежи и первоначальная работа с будущими соискателями должны начинаться со студенческой скамьи.

Организация учебного процесса студентов высшего учебного заведения с точки зрения ориентации их на научно-педагогическую деятельность должна учитывать:

– интеграцию учебного и научного процесса;

– проведение научно-исследовательской работы студентов на всех этапах (курсах) и организационных уровнях (кафедральный, факультетский, вузовский) учебного процесса;

– последовательность в освоении различных принципов, методов и техники выполнения научных исследований по мере усложнения их в соответствии со стадиями образовательного процесса;

– использование разнообразных форм организации научно-исследовательской работы студентов как предусмотренных учебными планами так и выполняемых вне их;

– широкое использование состязательных мероприятий стимулирующего характера различных уровней (от кафедрального до международного);

– использование различных форм морального и материального поощрения лиц, участвующих в системе научно-исследовательской работы студентов.

Система призвана служить самореализации личностных и творческих способностей студентов, расширению возможностей приложения интеллектуального потенциала профессорско-преподавательского состава и научного состава вуза.

Организационными формами научно-исследовательской работы студентов могут быть:

- учебно-исследовательская работа студентов (УИРС) по учебным планам;

- включение элементов научно-исследовательской работы студентов в учебные занятия;

- дипломные работы с исследовательскими разделами или целиком научно-исследовательского характера;

- индивидуальные научно-исследовательские работы студентов, т.е. участие студентов в разработке определенной проблемы под руководством конкретного научного руководителя из числа профессорско-преподавательского состава;

- студенческие научные кружки;

- студенческие научные группы по проблемам, лаборатории и иные творческие объединения;

- привлечение студентов к выполнению научно-исследовательских проектов, финансируемых из различных источников (госбюджет, договоры, гранты и т.д.);

- участие студентов в студенческих научных организационно-массовых и состязательных мероприятиях различного уровня (кафедральные, факультетские, городские, региональные, общероссийские, международные), стимулирующих развитие как системы научно-исследовательской работы студентов, так и творчество каждого студента. К ним могут быть отнесены: научные семинары, конференции, симпозиумы, смотр-конкурсы научных и учебно-исследовательских работ студентов, олимпиады по дисциплинам и специальностям, различные школы;

- организация специальных факультетов, курсов, программ, проведение занятий, семинаров с группами наиболее способных и мотивированных к науке студентов;

- привлечение профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников к осуществлению научного руководства научными работами студентов;

- чтение лекций, занятий, курсов, индивидуальная работа по основам организации и методики научных исследований с целью подготовки студентов к выполнению самостоятельной научной работы путем привития им умений, навыков выполнения научно-исследовательской работы, ознакомления с методами научно-исследовательской работы, необходимыми будущему ученому;

- ознакомление студентов с российскими и международными стандартами проведения научного исследования и представления его результатов;
- освоение студентами различных средств и систем научно-технической информации;
- привлечение студентов к различным видам участия в научно-инновационной деятельности.

Образовательный процесс в высшем учебном заведении, все его составляющие компоненты ведут к внутренним изменениям личности студента как будущего специалиста: образованности, воспитанности, интеллектуальному, нравственному, эмоциональному развитию, повышению профессионализма. Вместе с тем, обеспечить полноценную подготовку научных кадров высшей школы невозможно без формирования у них исследовательской культуры. И действительно, подготовка студентов к исследовательской работе заключается, прежде всего, в формировании у них действенной потребности в знаниях. Исследовательская работа рассматривается как фактор, способствующий развитию учебно-исследовательских умений, помогает совершенствовать профессиональную компетентность студентов как будущих научно-педагогических кадров, способствует созданию системы теоретических знаний и практических умений, позволяет сформировать отношение к науке как важнейшему средству диагностики, проектирования и прогнозирования. Только студент, владеющий теоретическими знаниями, практическим опытом и способностью к творческому поиску может считать себя подготовленным к поступлению в аспирантуру и не сомневаться в результативности и эффективности своего обучения.

2.3. Содержание научно-исследовательской деятельности студентов вузов

Научно-исследовательская работа студентов (НИРС) является обязательной, органически неотъемлемой частью подготовки специалистов в вузе и входит в число основных задач, решаемых на базе единства учебного и научного процесса.

Преобразования в системе организации научно-исследовательской работы студентов должны осуществляться в соответствии с новыми условиями деятельности вузов, базироваться на использовании многолетнего отечественного, а также зарубежного опыта, и обеспечивать уровень подготовки специалистов, отвечающий требованиям мировых стандартов.

Основные цели системы научно-исследовательской работы студентов в вузе: повышение уровня подготовки кадров высшей квалификации, сохранение и умножение интеллектуального и научно-технического потенциала страны; повышение престижа фундаментального образования; сохранение,

поддержание и развитие отечественных научных школ, воспитание патриотического отношения молодежи к их достижениям на основе преемственности между поколениями, формирование высоких моральных качеств будущего российского специалиста и ученого в духе нравственно-этических норм, присущих отечественной науке; использование творческого потенциала студентов для решения проблем экономики, юриспруденции, экологии и высшего информационно-математического образования.

Задачами системы научно-исследовательской работы студентов являются:

- создание организационно-методических и материально-технических условий и предпосылок для реализации научно-исследовательской работы студентов;

- обеспечение интеграции учебных занятий и научно-исследовательской работы студентов;

- постоянное поддержание и развитие авторитета научно-исследовательской работы студентов с целью привлечения к ней основной массы студентов и развитие их интереса к активному участию в научно-исследовательской деятельности;

- создание условий для формирования высокопрофессиональной и творчески активной личности будущего специалиста и ученого;

- создание благоприятных условий для развития и внедрения различных форм научного творчества молодежи, базирующихся на отечественном и зарубежном опыте и результатах научно-методических разработок, проводимых в целях совершенствования научно-исследовательской работы студентов;

- выявление наиболее одаренных и продвинутых студентов, имеющих выраженную мотивацию к научной деятельности; создание особых условий для развития их творческих способностей;

- обеспечение участия студентов в проведении прикладных, поисковых и фундаментальных работ по научно-исследовательским программам вуза с использованием полученных ими результатов для решения научных проблем и в учебном процессе;

- повышение массовости и эффективности научно-исследовательской работы студентов в вузе путем привлечения студентов к исследованиям по наиболее приоритетным направлениям, связанных с современными потребностями общества и государства; широкого развития различных форм научно-исследовательской работы студентов состязательного характера;

- образование единого информационного пространства по научному творчеству студентов России;

- содействие научному и творческому сотрудничеству по вопросам научно-исследовательской работы студентов с отечественными и зарубежными вузами;

- содействие эффективному профессиональному отбору наиболее способной молодежи для различных форм последиplomного образования;
- содействие трудоустройству выпускников в соответствии с потребностями научных коллективов вуза;
- поиск и реализация источников финансирования, в том числе за счет средств, получаемых из внебюджетных источников и инновационной деятельности вуза, совершенствование форм и методов привлечения их к научно-исследовательской работе студентов.

Успешное функционирование системы научно-исследовательской работы студентов непосредственно связано с совершенствованием системы стимулирования студентов, ведущих научно-исследовательскую работу, преподавателей и сотрудников, обеспечивающих выполнение научной работы студентов. Основными его формами являются:

1. Учет результатов научно-исследовательской работы студентов при оценке знаний (зачеты, экзамены и т.д.) на различных этапах обучения.
2. Публикации и депонирование научных работ.
3. Выдвижение на конкурсной основе наиболее одаренных студентов на соискание государственных научных стипендий, именных стипендий, стипендий, учреждаемых различными организациями и фондами, предоставление грантов на проведение научно-исследовательской работы студентов из фондов вуза и др.
4. Представление лучших студенческих работ на конкурсы, выставки с награждением победителей грамотами, дипломами, медалями, присвоением званий лауреатов.
5. Командирование для участия в различных отечественных и зарубежных студенческих научных форумах.
6. Рекомендации для обучения или стажировки за рубежом.
7. Рекомендации для обучения в аспирантуре.
8. Соответствующие меры материального и морального поощрения преподавателей и сотрудников вуза: учет и компенсация педагогических нагрузок (руководство научно-исследовательской работой студентов, рецензирование, прием защиты и т.д.), финансовая и материально-техническая поддержка кафедр, лабораторий, научных коллективов и т.п., активно работающих в системе научно-исследовательской работы студентов.
9. Моральное и материальное поощрение студентов с объявлением благодарности, награждением грамотами, дипломами, денежными и иными премиями за высокие результаты в научно-исследовательской работе студентов.

Совокупность всех компонентов содержания, формирования и руководства научно-исследовательской деятельностью студентов высшего учебного заведения представляет сложную открытую динамичную систему. Организация и развитие научно-исследовательской работы студентов

должны базироваться на использовании методов системного подхода, его основных элементов: определения и учета условий внешней и внутренней среды функционирования вуза, сложившейся ситуации, правовой базы высшего профессионального образования, действующего Типового положения о вузе, задачах и правах, целях и проблемах научной деятельности, видах ее осуществления, иных факторов, воздействующих на организацию и ведение научно-исследовательской работы студентов.

Важнейшими элементами системного подхода к организации и развитию научно-исследовательской работы студентов выступают:

- определение современных целей и задач научно-исследовательской деятельности студентов;
- комплексный охват всех видов научно-исследовательской деятельности студентов;
- определение состава всех компонентов организации и ведения научно-исследовательской деятельности студентов в вузе;
- оптимальное сочетание самостоятельности научной деятельности студентов, форм и регламентации ее организации;
- единые требования и критерии оценки организации и результатов, исходящие из государственных образовательных стандартов.

В организации, обеспечении и ведении системы научно-исследовательской работы студентов вуза принимают участие большая часть его студентов, профессорско-преподавательского, научного, а также административно-управленческого и обслуживающего персонала. Их деятельность оказывает влияние на успешную реализацию задач научно-исследовательской работы студентов во всех формах ее проведения на всех стадиях обучения студентов в вузе.

Для конкретизации задач и обязанностей, мотивировки стимулирования целесообразно весь состав участников системы научно-исследовательской работы студентов вуза разграничить на следующие группы:

- студенты;
- научные руководители студентов, участвующих в научно-исследовательской работе студентов;
- члены временных органов вуза по организации и проведению научно-технических мероприятий системы научно-исследовательской работы студентов;
- должностные лица и работники подразделений вуза, ответственные за организацию функционирования системы научно-исследовательской работы студентов;
- должностные лица и работники подразделений вуза, ответственные за обеспечение функционирования системы научно-исследовательской работы студентов.

Студенты должны осваивать средства и методы, приемы и процедуры выполнения научно-исследовательской работы, выполнять учебные исследовательские работы, начиная с первых курсов обучения в вузе. На старших курсах они приступают к исполнению научно-исследовательской работы, встроенных в учебный процесс, в том числе в курсовых, дипломных работах или проектах, участвуют в научно-исследовательской работе студентов, дополняющей учебный процесс; выполняют научно-исследовательскую работу параллельно учебному процессу, подготавливают публикации результатов своих научно-исследовательских работ.

Научными руководителями студентов, участвующих в научно-исследовательской работе студентов, обычно являются профессора, доценты, преподаватели, научные и другие работники кафедр, научные сотрудники, квалифицированный учебно-производственный и инженерно-технический персонал учебных, научных и технических подразделений вуза.

Для того чтобы научный руководитель мог учитывать и контролировать результаты своей деятельности по руководству НИРС, в индивидуальном плане-отчете преподавателя на год важно предусмотреть специальные формы плана работы по НИРС и УИРС.

Они позволяют руководителю работать со студентами в системе, фиксируя фамилии студентов, наименование их работ, форму отчетности (табл. 2.1), а также результаты работы по НИРС и УИРС, т.е. показатели творческой деятельности студентов под руководством преподавателя (табл. 2.2, 2.3).

Т а б л и ц а 2 . 1

Научно-исследовательская работа (НИРС и УИРС)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество студентов	Номер группы	Наименование темы исследования	Характер и шифр темы	Форма отчетности	Срок выполнения	
						план	факт
1							
2							
3							

Т а б л и ц а 2 . 2

Результаты работы преподавателя по НИРС

Показатели деятельности студентов под руководством преподавателя	План	Факт
1	2	3
1. Участие в работе научных кружков, чел.		
2. Участие в учебном студенческом научно-производственном отряде, чел.		
3. Участие в выполнении хоздоговорных и госбюджетных НИР, чел.		
4. Участие в аспирантских исследованиях, чел.		
5. Подготовка докладов на научные конференции, кол-во		

Окончание табл. 2.2

1	2	3
6. Подготовка статей, кол-во		
7. Участие в выставках научно-технического творчества молодежи, чел.		
8. Участие в конкурсах на лучшую научную работу, чел.		
9. Разработка программ для ЭВМ научного характера, кол-во		
10. Разработка дипломных работ и проектов с разделом НИР, чел.		
11. Разработка дипломных работ и проектов в форме НИР, чел.		
12. Победы в конкурсах НИРС		

Таблица 2.3

Результаты работы преподавателя по УИРС

Показатели деятельности студентов под руководством преподавателя	План	Факт
1. Рефераты научно-методического характера, чел		
2. Подготовка докладов на научно-методические конференции, кол-во		
3. Участие в олимпиадах и конкурсах по специальности, чел.		
4. Подготовка экспонатов на выставки и конкурсы учебных работ, кол-во		
5. Разделы УИРС в курсовом и дипломном проектировании, чел.		
6. Разделы УИРС в отчетах по практикам, чел.		
7. Участие в разработке учебно-методических работ кафедры, чел.		
8. Разработка мультимедиа-презентаций учебных занятий, кол-во		
9. Разработка электронных изданий, кол-во		
10. Другие виды участия в УИРС, чел.		
11. Победы в конкурсах УИРС		

Научную работу, начатую в рамках студенческого научного кружка, можно продолжить на этапе дипломного проектирования, выполнения магистерской диссертации. Тема дипломного проекта или магистерской диссертации может впоследствии найти своё продолжение в кандидатской диссертации.

Таким образом, именно на этапе НИРС у студентов проявляется склонность к занятиям научными исследованиями, создается научный задел для последующего успешного обучения в аспирантуре.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АСПИРАНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

3.1. Условия и содержание деятельности аспирантов

Целью обучения в аспирантуре является подготовка исследователей для кадрового обеспечения приоритетных направлений науки, технологий и техники. Аспиранты должны быть способными работать в междисциплинарных областях знания. Программы обучения аспирантов создаются на базе крупных исследовательских коллективов или научно-педагогических школ. Аспирантские программы, как правило, содержат два взаимосвязанных компонента – исследовательский и образовательный (обязательные курсы, факультативные курсы, семинары)¹.

Среди видов деятельности, которыми может заниматься молодой ученый во время обучения в аспирантуре, можно выделить следующие (рис. 3.1) научно-исследовательская, педагогическая (учебная и методическая), воспитательная (работа среди студентов), практическая деятельность и организаторская деятельность.

На первое место среди вышеперечисленных видов деятельности аспиранта выходит достижение главной цели аспиранта в вузе – подготовка и защита диссертационной работы. Однако аспирант должен понимать еще и то, что существует ряд целей, без достижения которых немислимо достижение главной. Это:

- поддержание своего организма в работоспособном состоянии и хорошей форме, сохранение здоровья;
- обеспечение достаточного притока финансовых ресурсов для нормальной жизнедеятельности;
- обеспечение партнерских отношений с ближайшим окружением в научной среде и других сферах общения.

Особенность деятельности аспиранта высшей школы заключается в том, что она является сложноорганизованной и направлена на решение множества взаимосвязанных между собой задач.

В научной сфере добиться желаемого результата можно только при грамотном сочетании научной деятельности с педагогической. Ведущую роль в деятельности аспиранта вуза играет именно научно-исследовательская деятельность, а другие виды деятельности ею интегрируются и проявляются в ней.

¹ Бедный Б.И., Миронос А.А. Тенденции развития аспирантуры в инновационном обществе // Высшее образование в России. – 2009. – № 9. – С. 79.

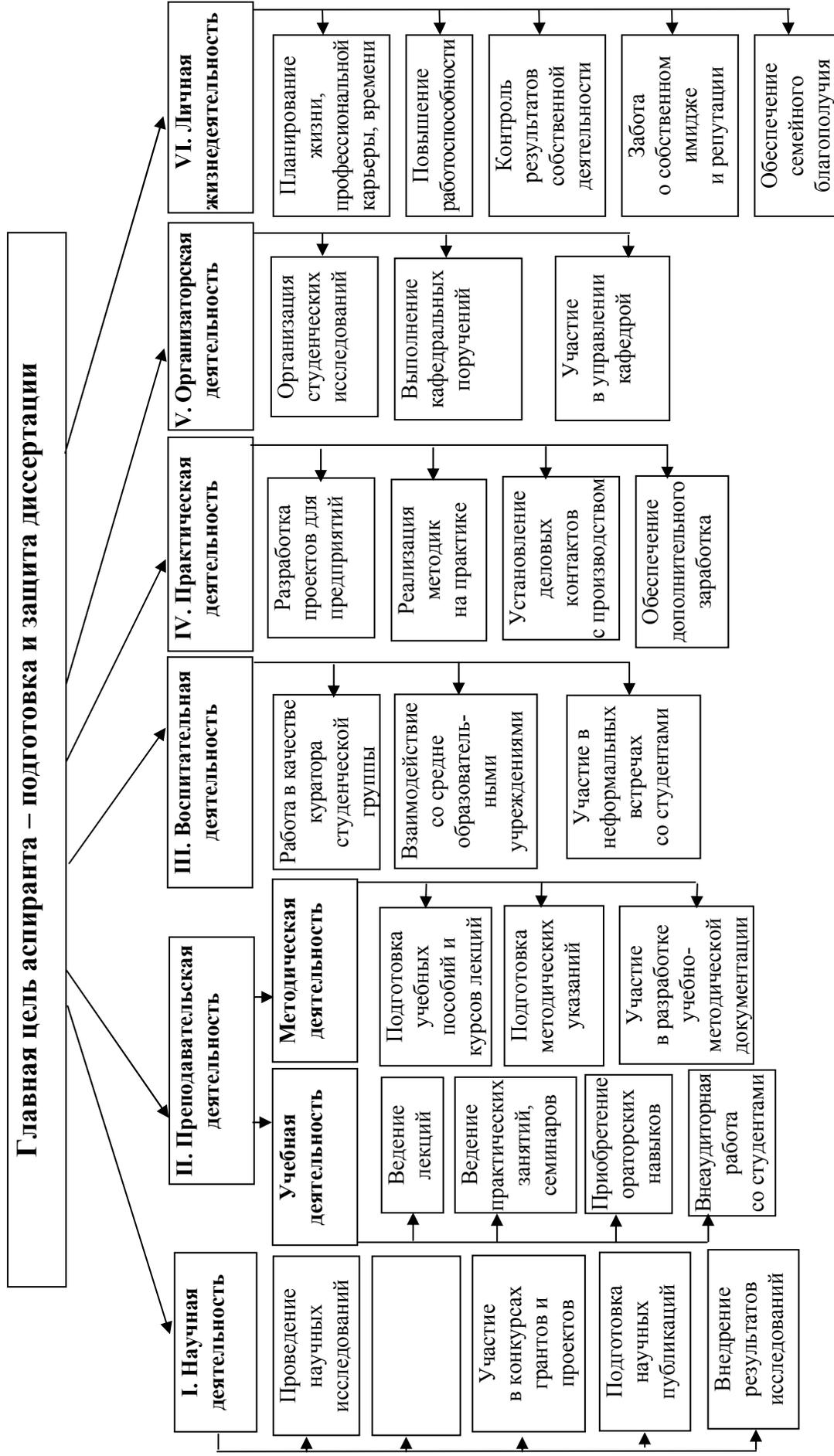


Рис. 3.1. Виды деятельности аспиранта в период обучения в вузе

Опыт и практика деятельности многих успешно защитившихся людей показывает, что настоящий ученый должен обладать многогранной подготовкой, а результаты его научного труда должны приносить пользу окружающим его людям в сфере образования (студенты, аспиранты), в сфере бизнеса (консультация специалистов предприятий), в сфере науки (разработка качественно новых методик и подходов).

Характерной чертой работы во всех данных областях является то, что они взаимно обогащают друг друга, позволяют наполнить лекции и практические занятия необходимым конкретным содержанием и практической направленностью, а разработку рекомендаций для предприятий поднять на качественно иной методологический уровень за счет умения проводить обобщения и выводы по принципу «от частного к общему».

Деятельность аспиранта должна опираться на следующие составляющие. Во-первых, получение знаний, умений, навыков. Во-вторых, применение полученных ресурсов в своей научно-исследовательской, воспитательной, организационно-управленческой деятельности. В-третьих, оценка и контроль результатов своей деятельности.

Без самообразования и саморазвития деятельность аспиранта не мыслится: это не только проведение научных исследований, но и обогащение методической базы. Кроме того, аспиранту необходимо развивать в себе профессионально важные качества. Обязательным в деятельности аспиранта является межличностное взаимодействие: общение с коллегами, с заведующим кафедрой, с руководством вуза, а также взаимодействие с обучающимися.

Аспирантов непосредственно обучают и воспитывают научный руководитель, сотрудники коллектива кафедры и вуза в целом и, конечно, студенты. Сферы деятельности аспиранта вуза могут быть представлены на рис. 3.2 и в табл. 3.1.

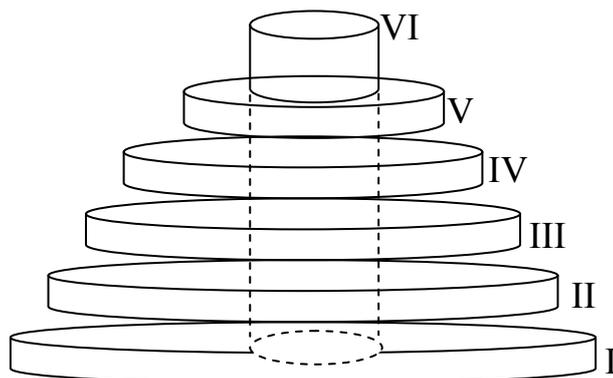


Рис. 3.2. Основные сферы деятельности аспиранта современного вуза:

- I – научно-исследовательская работа
- II – педагогическая (учебная и методическая работа, повышение квалификации)
- III – воспитательная работа со студентами
- IV – практическая деятельность (работа с предприятиями города)
- V – организаторская и управленческая (участие в управлении кафедрой, вузом и другая организаторская деятельность).
- VI – личная жизнедеятельность (управление своей жизнью, своим временем, своими делами).

Рассмотрим содержание сфер деятельности аспиранта более подробно (табл. 3.1).

Т а б л и ц а 3 . 1

Основные сферы деятельности аспиранта современного вуза

№ п/п	Сферы деятельности	Содержание деятельности
1	2	3
I	Научно-исследовательская работа	<ul style="list-style-type: none"> – Подготовка и защита диссертации – Участие в конкурсах программ и грантов – Подготовка и реализация заявок на гранты – Выполнение научно-исследовательских работ – Подготовка монографий, научных статей – Доклады на научных конференциях и семинарах – Подготовка и оформление заявок на патент и др.
II	Педагогическая (учебная и методическая работа, повышение квалификации)	<ul style="list-style-type: none"> – Подготовка и проведение учебных занятий – Подготовка учебных пособий, методических разработок, конспектов лекций, практикумов и др. – Разработка учебно-методических комплексов – Доклады на учебно-методических конференциях – Разработка новых технологий, методов, приемов обучения – Участие в организации семинаров кафедры – Участие в работе научно-методического совета факультета и его комиссий
III	Воспитательная работа	<ul style="list-style-type: none"> – Работа в качестве куратора студенческой группы – Организация студенческих экскурсий, встреч с производителями, выставок – Воспитательный процесс в период проведения аудиторных и внеаудиторных занятий, работа со студенческим активом
IV	Практическая	<ul style="list-style-type: none"> – Налаживание контактов с предприятиями для получения опыта; – Прохождение стажировок – Установление и поддержание сотрудничества с работодателями – Изучение перспектив практического применения результатов диссертационной работы
V	Организаторская и управленческая	<ul style="list-style-type: none"> – Выполнение общекафедральных поручений в системе управления кафедрой, факультетом, вузом – Участие в работе заседаний кафедры – Работа по профориентации молодежи – Участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях – Установление и поддержание сотрудничества с отечественными и зарубежными вузами, научно-исследовательскими организациями, предприятиями и учреждениями
VI	Личная жизнедеятельность	<ul style="list-style-type: none"> – Планирование жизни, профессиональной карьеры, времени – Организация личной жизни и деятельности – Организация семейной жизни и домашнего хозяйства – Организация личного здоровья и сохранение работоспособности

Основные сферы деятельности аспиранта определяют требования к качествам, необходимым молодому человеку для успешного обучения в аспирантуре.

Ведущую роль в структуре качеств аспиранта играет его профессиональная компетентность как молодого ученого и педагога (табл. 3.2). Она включает в себя семь групп качеств: высокий уровень знаний в научно-исследовательской работе и умений, методическая культура, культура научной деятельности, информационная культура, культура воспитательной деятельности, культура речи, политическая культура. Каждая из этих групп опирается на вполне конкретные по содержанию первичные качества.

Т а б л и ц а 3 . 2

Научная и педагогическая компетентность аспиранта

№ п/п	Группы качеств	Первичные качества
1	2	3
1	Высокий уровень знаний и умений по исследуемой проблеме диссертации и специальности	<p>Высокий уровень знаний по проблеме диссертации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – исследуемых в диссертационной работе проблем – психологии и педагогики – истории и методологии преподаваемых дисциплин – методик обучения – методов организации самостоятельной работы студентов и диагностики их знаний – способов организации учебной деятельности, принципов разработки планов и конспектов учебных занятий. <p>Обладание знаниями, достаточными для аналитической оценки, выбора и реализации образовательных программ. Умение творчески использовать накопленные знания. Высокие мыслительные способности и эрудированность. Опыт преподавательской деятельности в вузе. Широкий кругозор и любознательность</p>
2	Учебно-методическая культура	<p>Знание педагогических технологий, методов, форм, приемов обучения. Умение определять конкретные педагогические задачи, предвидеть результаты обучения, оценивать педагогические результаты; планировать учебные занятия в соответствии с учебным планом и на основе его стратегии; отбирать и использовать соответствующие учебные средства для построения технологии обучения. Умение разрабатывать рабочую программу дисциплины на основе ФГОС и учебных планов. Навыки разработки учебно-методических комплексов дисциплин и процессов. Навыки руководства курсовым и дипломным проектированием, учебными и производственными практиками. Навыки планирования и проведения учебных занятий разных видов (лекционных, семинарских, лабораторных), управления учебной деятельностью студентов. Знание приемов совершенствования мастерства педагога</p>

Продолжение табл. 3.2

1	2	3
3	Культура научной деятельности	<p>Ориентированность на научный поиск и инновации. Логическое мышление. Владение методами научного исследования. Опыт научно-исследовательской деятельности. Умение представить научные результаты (статьи, монографии, патенты и др.). Умение составлять заявки на конкурсы и гранты. Умение использовать результаты научных исследований в учебном процессе</p>
4	Информационная культура	<p>Владение методами и приемами получения и обработки информации. Знание информационных технологий, структуры и архитектуры ПЭВМ, принципов построения автоматизированных обучающих и контролируемых систем. Практические навыки работы с компьютером. Навыки применения и реализации информационных технологий в учебно-воспитательном процессе и научной деятельности. Умение конструировать и использовать информационные технологии и их средства в профессиональной деятельности. Знание иностранных языков и умение ими пользоваться</p>
5	Культура воспитательной деятельности	<p>Знание методологических и психологических основ процесса воспитания; форм и методов воспитательного воздействия. Умение определять цели и задачи воспитания, создавать необходимые условия для реализации целей воспитания. Опыт воспитательной работы со студенческим активом. умение выявлять лидеров, использовать их потенциал в воспитательной работе со студентами. Навыки планирования и осуществления воспитательного процесса. Умение объективно воспринимать человека в процессе общения с ним. последовательность в словах и действиях. Умение воспитывать личным примером. Умение учитывать состояние, настроение, мотивы воспитанников.</p>
6	Культура речи	<p>Грамотность языка для выступления перед аудиторией и для преподавания. Лингвистические умения и навыки. Умение подобрать для выражения своих мыслей правильные и нужные слова, строить из них фразы. Стилистическая грамотность, богатый лексикон. Эмоционально окрашенная, выразительная речь. Хорошая дикция</p>

1	2	3
7	Политическая культура	Знание политической обстановки в мире, стране и умение в ней разбираться. Терпимость к различным точкам зрения, умение вести дискуссию. Активная жизненная позиция Способность не терять из виду социальные последствия педагогической деятельности. Ответственность перед обществом. Умение и желание учиться у людей. Умение строить правильные отношения с органами управления. Умение правильно относиться к критике в свой адрес в коллективе

Современный аспирант ведет активную научно-исследовательскую работу, а также осуществляет педагогическую деятельность по обучению, воспитанию, развитию потенциала студентов, участвует в управлении кафедрой и других видах организационных работ.

3.2. Подготовка аспирантов к педагогической деятельности

Важной задачей аспиранта вуза является получение опыта педагогической работы. В Положении о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации записано: «Аспирант, обучающийся по очной форме в высшем учебном заведении, вправе освоить обязательный минимум содержания профессиональной программы, обеспечивающей получение дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы», если этот минимум не был освоен в процессе магистерской подготовки»¹. В соответствии с этим требованием ректоры высших учебных заведений должны предоставлять аспирантам, обучающимся по очной форме, по их желанию возможность выполнения Государственных требований к минимуму содержания и уровню профессиональной подготовки для получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы» с выдачей соответствующего документа.

¹ Положение «О подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в РФ» (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 16.03.2000 № 780, от 27.11.2000 № 3410, от 17.02.2004 № 696)

Педагогическая деятельность предполагает проявление разностороннего творчества, требует от преподавателя совокупности творческих способностей, качеств, исследовательских умений, среди которых важное место занимают инициативность и активность, глубокое внимание и наблюдательность, искусство нестандартно мыслить, богатое воображение и интуиция, исследовательский подход к анализу учебно-воспитательных ситуаций, решению педагогических задач, самостоятельность суждений и выводов.

Подготовка аспирантов к педагогической деятельности в вузе осуществляется на основе их педагогической практики. Педагогическая практика в системе послевузовского образования является компонентом профессиональной подготовки к научно-педагогической деятельности в высшем учебном заведении. Она представляет собой вид практической деятельности аспирантов по осуществлению учебно-воспитательного процесса в высшей школе, включающего преподавание специальных дисциплин, организацию учебной деятельности студентов, научно-методическую работу по предмету, получение умений и навыков практической преподавательской деятельности.

В ходе практической деятельности по ведению учебных занятий должны быть сформированы умения постановки учебно-воспитательных целей, выбора типа, вида занятия, использования различных форм организации учебной деятельности студентов; диагностики, контроля и оценки эффективности учебной деятельности.

В ходе посещения занятий преподавателей соответствующих дисциплин, аспиранты должны познакомиться с различными способами структурирования и предъявления учебного материала, способами активизации учебной деятельности, особенностями профессиональной риторики, с различными способами и приемами оценки учебной деятельности в высшей школе, со спецификой взаимодействия в системе «студент-преподаватель».

Основная задача педагогической практики – показать результаты комплексной психолого-педагогической, социально-экономической и информационно-технологической подготовки аспиранта к научно-педагогической деятельности.

Общий объем часов педагогической практики составляет 100 часов, в том числе:

– 50 часов теоретической и самостоятельной работы, подготовка к занятиям, методическая работа, посещение и анализ занятий, посещение научно-методических консультаций;

– 50 часов – аудиторная нагрузка (лекции, семинары, практические, лабораторные работы), руководство различными видами производственной практики студентов.

Сроки прохождения практики и ее программа устанавливаются согласно индивидуальному плану аспиранта, утверждаются научным руководителем, отделом аспирантуры.

Обеспечение базы для прохождения практики, общее руководство пед-практикой и научно-методическое консультирование осуществляются научным руководителем.

Методическое консультирование по психолого-педагогическим вопросам осуществляется научным руководителем и преподавателями кафедры.

За прохождение педагогической практики выставляется зачет по итогам:

- проведенных занятий в объеме 50 часов;
- отзыва руководителя практики;
- отчетной документации, подготовленной аспирантом.

Аспиранты, ведущие занятия по трудовым договорам в системе высшего профессионального образования, предоставляют соответствующие подтверждающие документы и аттестуются по итогам предоставления отчетной документации. По итогам прохождения педагогической практики за текущий учебный год отделом аспирантуры издается приказ.

Программа педагогической практики аспирантов предусматривает проведение установочной и итоговой конференций.

Педагогическая практика аспирантов предусматривает следующие виды деятельности:

- разработка индивидуальной учебной программы прохождения пед-практики;
- знакомство с организацией учебно-воспитательного процесса в высшей школе;
- посещение научно-методических консультаций;
- изучение опыта преподавания ведущих преподавателей университета в ходе посещения учебных занятий по научной дисциплине, смежным наукам;
- посещение и анализ занятий аспирантов;
- индивидуальное планирование и разработка содержания учебных занятий, методическая работа по предмету;
- самостоятельное проведение учебных занятий по учебной дисциплине (лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий), самоанализ;
- индивидуальная работа со студентами, руководство научными студенческими исследованиями, руководство производственной практикой студентов.

Аспиранты, получающие дополнительную квалификацию по программе профессиональной подготовки «Преподаватель высшей школы», проходят педагогическую практику в соответствии с учебным планом программы дополнительного профессионального образования.

Практикант самостоятельно составляет план своей учебно-воспитательной работы со студентами, который согласовывается с руководителем педагогической практики. Практикант имеет право по всем вопросам, возникающим в процессе практики, обращаться к руководителю практики, пользоваться учебно-методическими пособиями, находящимися в соответствующих кабинетах университета, вносить предложения по усовершенствованию организации практики.

Аспирант во время прохождения практики по предварительному соглашению имеет право на посещение на учебных занятиях ведущих преподавателей университета с целью изучения методики преподавания, знакомства с передовым педагогическим опытом.

Практикант выполняет все виды работ, предусмотренные программой педагогической практики, тщательно готовится к каждому занятию.

Практикант подчиняется правилам внутреннего распорядка университета, распоряжениям администрации и руководителей практики. В случае невыполнения требований, предъявляемых к практиканту, аспирант может быть отстранен от прохождения педагогической практики. Аспирант, отстраненный от практики или работа которого на практике признана неудовлетворительной, считается не выполнившим учебный план. По решению руководителя педпрактики ему может назначаться повторное ее прохождение.

В соответствии с программой практики аспирант обязан своевременно в течение установленного срока после завершения практики представить отчетную документацию.

Руководитель научно-педагогической практики (научный руководитель):

- обеспечивает четкую организацию, планирование и учет результатов практики;

- утверждает общий план-график проведения практики, его место в системе индивидуального планирования аспиранта, дает согласие на допуск аспиранта к преподавательской деятельности;

- подбирает дисциплину, учебную группу в качестве базы для проведения педагогической практики, знакомит аспиранта с планом учебной работы, проводит открытые занятия;

- оказывает научную и методическую помощь в планировании и организации учебного взаимодействия;

– участвует в проведении установочных и заключительных конференций;

– контролирует работу практиканта, посещает занятия и другие виды его работы со студентами, принимает меры по устранению недостатков в организации практики;

– участвует в анализе и оценке учебных занятий, дает заключительный отзыв об итогах прохождения практики;

– обобщает учебно-методический опыт практики, вносит предложения по ее рационализации; участвует в работе отдела аспирантуры и докторантуры по обсуждению вопросов педагогической практики.

Получение педагогического опыта, его трансляция и совершенствование педагогического мастерства аспирантов, как и преподавателей кафедры, осуществляется в результате организации на кафедре проведения открытых занятий преподавателей. Организация подготовки и проведения открытых занятий на кафедре включает три этапа, каждый из которых документально оформляется и находится под контролем преподавателя кафедры, курирующего данное направление: подготовка к открытому занятию, проведение открытого занятия, оценка открытого занятия.

Составление графика проведения открытых занятий преподавателями кафедры с учетом предстоящей аттестации на кадровой комиссии вуза и периодичности проведения открытых занятий (один раз в два года). Сбор предложений каждого преподавателя кафедры для включения в график открытых занятий в начале семестра (дата, группы, курс и тема занятия), согласование с заведующим кафедрой.

Дисциплина, по которой планируется проведение открытого занятия, должна быть выбрана в привязке к специализации преподавателя и, как правило, входить в государственный образовательный стандарт по специальности (направлению).

Присутствие преподавателей на открытом занятии определяется исходя из специализации преподавателей на кафедре, состав присутствующих формируется с учетом обязательного присутствия профессоров, доцентов, старших преподавателей и ассистентов.

На первом заседании кафедры каждого семестра обсуждается и утверждается график проведения открытых занятий на соответствующий семестр.

Подготовка материалов открытого занятия преподавателем заканчивается согласованием плана открытой лекции с заведующим кафедрой. Пример плана проведения открытого занятия представлен в табл. 3.3.

Таблица 3.3

Пример плана подготовки учебного занятия

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ: 080200 «Менеджмент»
 УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА: «Организационное поведение»
 ГРУППЫ: МЕН 21-22, МАР 21
 АУДИТОРИЯ: 3308
 ТЕМА ЗАНЯТИЯ: «Содержание деятельности и модель качеств менеджера»
 УЧЕБНАЯ ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ: Обосновать требования, предъявляемые к современному менеджеру, показать необходимость формирования у будущих управленцев профессиональных, деловых, нравственных качеств.

Содержание: разделы, занятия	Частные цели	Методы и технологии обучения	Наглядные и технические средства	Продолжительность, мин.
1	2	3	4	5
Введение	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Выяснить: всякий ли менеджер успешен ◆ Дать структуру занятия 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Вопросы к аудитории ◆ Короткие беседы 	Слайд	10
1. Содержание и характер деятельности менеджера	Раскрыть основные функции руководства и сферы деятельности руководителя	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Короткие ситуации ◆ Вопросы к аудитории 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Мультимедиа-презентация или слайды ◆ Перекидной ватман 	20
2. Моделирование качеств менеджера	Рассмотреть типологию моделей качеств менеджера	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Примеры из жизни ◆ Вопросы к аудитории 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Слайды (презентация) 	20
3. Общие управленческие требования к менеджеру	Дать классификацию и критерии оценки управленческих качеств руководителя современного типа	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Вопросы к аудитории ◆ Короткие беседы 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Мультимедиа-презентация или слайды ◆ Перекидной ватман 	30
Заключение	Показать перспективы практического использования материала лекции	Короткие дискуссии	Слайд	10

Для проведения открытого занятия аудитория выбирается с учетом информационных ресурсов, возможностей видеопрезентации.

Присутствующие на открытом занятии преподаватели составляют отзыв о его проведении на основе листа оценки открытого занятия (табл. 3.4).

Лист оценки открытого занятия

Дата _____ Ф.И.О. преподавателя _____

1. Вид и тема занятия _____

_____ Факультет _____ № групп _____

ауд. _____ кафедра _____

№	Критерии оценки	Достоинства	Замечания	Выводы и предложения
1	2	3	4	5
1	<i>По содержанию</i> Теоретический уровень, новизна материала			
2	Связь с жизнью, практикой и проблемность			
3	Полнота раскрытия темы, широта информации			
4	Наличие фактов, примеров и их убедительность			
5	Практическая полезность содержания занятия			
6	Воспитательная направленность			
7	Качество ответов на вопросы			
1	<i>По методике изложения</i> Структура занятия (постановка цели, выделение главных, смысловых разделов, последовательность и логичность переходов к ним, качество заключения, выводы			
2	Возбуждение интереса, активности и творческого мышления у студентов, дискуссии			
3	Контакт с аудиторией. Умение управлять аудиторией, наличие обратной связи			
4	Использование технических средств, наглядных пособий			
5	Внесение разрядки аудитории и элементов юмора			
6	Учет особенностей аудитории			
7	Правильность расчета времени по структуре занятия			
1	<i>Ораторское мастерство</i> Простота и доходчивость речи (несвязанность с текстом)			
2	Культура речи (богатство языка, правильность произношения, построение фраз и т.п.)			
3	Образность речи (художественные образы, крылатые слова, пословицы, поговорки)			
4	Правильность дикции и темпа речи			
5	Этика поведения во время занятия (такт, уважительность и др.)			

Отзыв составляется по основным необходимым элементам занятия: теоретический уровень и методическая структура, наличие примеров из практики предприятий, наличие обратной связи с аудиторией и воспитательной направленности, использование технических средств и качество мультимедийной презентации, наличие элементов разрядки аудитории и юмора. В заключении делается вывод об уровне подготовленного и проведенного открытого занятия, профессиональном уровне преподавателя.

Обсуждение открытого занятия происходит на заседании кафедры, при этом заслушиваются отзывы присутствовавших на открытом занятии преподавателей, а проводивший открытое занятие преподаватель отвечает при необходимости на замечания выступивших. Составляется протокол обсуждения открытого занятия с принятым по нему решением, который подписывается секретарем заседания кафедры и председателем – заведующим кафедрой.

Таким образом, эффективная организация проведения открытых занятий преподавателями в высшем учебном заведении позволяет аспирантам и молодым научно-педагогическим работникам получать опыт в учебно-методической работе, опытным преподавателям – повышать профессиональный уровень и качество учебного процесса.

3.3. Подготовка аспирантов к работе на кафедре

Кадровые работники кафедры смотрят на аспиранта придирчиво. Оценке подвергается все: внешний вид, манеры поведения, человеческие качества, отношение к старшим, скромность или высокомерие, эгоизм или умение понять коллегу по работе и прийти ему на помощь, ответственность и дисциплина.

Высокий уровень культуры определяется наличием у аспиранта следующих личностных качеств¹:

- эмпатия – умение видеть мир глазами других, понимать его так же, как они;
- доброжелательность – уважение, симпатия, умение понимать людей, не одобряя их поступки, готовность поддерживать других;
- аутентичность – способность быть самим собой в контактах с другими людьми;
- конкретность – умение говорить о своих конкретных переживаниях, мнениях, действиях, готовность отвечать однозначно на вопросы;
- инициативность – способность «идти вперед», устанавливать контакты, готовность браться за какие-то дела в ситуации, требующей активного вмешательства, а не просто ждать, когда другие начнут что-то делать;

¹ Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010.

- непосредственность – умение говорить и действовать напрямую;
- открытость – готовность открывать другим свой внутренний мир и твердая убежденность в том, что это способствует установлению здоровых и прочных отношений;

- самопознание – исследовательское отношение к собственной жизни и поведению, готовность принимать от людей любую информацию о том, как они воспринимают тебя, но при этом быть автором самооценки.

На кафедре всегда много разнообразных дел. Аспирант должен найти себе посильные, интересные дела, активно участвовать в управлении жизнью своего коллектива: в выполнении коллективных поручений, подготовке праздников, помогать руководству.

Аспирант должен обратить внимание на схему управления выпускающей кафедрой, найти себе привлекательное место и нужные для кафедры дела, активно включиться в эту деятельность, быть заметным – предлагать свою помощь, инициативные идеи по улучшению работы кафедры, ведь каждый аспирант тоже входит в ее состав.

Наиболее часто совершаемыми аспирантами ошибками при работе на кафедре являются:

- отсутствие внимания к советам коллег;
- неумение поддерживать беседы на формальные и неформальные темы;
- неумение слушать, быть сдержанным и аккуратным в высказываниях;
- отсутствие заинтересованности достижениями своих коллег;
- неучастие в программах и мероприятиях, проводимых кафедрой;
- не знание обычных норм поведения в коллективе и др.

Чтобы не совершать больших ошибок, аспирантам стоит изучить и использовать опыт более знающих и опытных преподавателей.

Аспирантам можно предложить следующее¹:

- быть внимательным к советам своих коллег. Они считают своим долгом обучить и проконтролировать молодого преподавателя, тем более, что им действительно есть чему его научить;
- стараться поддерживать беседы на формальные и неформальные темы, больше слушать, чем высказываться, быть сдержанным и аккуратным в высказываниях, не выражать крайних позиций;
- интересоваться достижениями своих коллег. Это может пригодиться в собственной работе как в качестве примера, так и в качестве возможного источника полезной информации;
- при случае лаконично и уверенно рассказывать о своей работе, своих успехах;

¹ Чудинов В.А. Трудности молодого преподавателя. Памятка молодого преподавателя. URL: <http://www.auditorium.ru/books/2098/> (дата обращения 19.12.2012).

- не бояться задавать профессиональные вопросы как научного, так и педагогического характера более опытным преподавателям;
- активно участвовать в акциях, программах, мероприятиях, проводимых кафедрой;
- хотя бы бегло просматривать учебную и научную литературу, выпущенную коллегами;
- интересоваться, какие именно преподаватели ведут занятия у групп, с которыми работает молодой преподаватель. Это поможет лучше узнать своих студентов, скоординировать усилия с коллегами;
- всегда следует помнить и об обычных нормах поведения в коллективе, быть культурным человеком.

Особенность деятельности преподавателя высшей школы заключается в том, что она является сложноорганизованной и направлена на решение множества взаимосвязанных между собой задач. Реализуя различные цели, преподаватель вуза осуществляет различные виды деятельности: педагогическую (учебно-методическую), научно-исследовательскую, организационно-управленческую и воспитательную. Только сочетание педагогической и научной деятельности для преподавателя высшей школы является продуктивным. Поэтому важной задачей научного руководителя является приобщение аспиранта к педагогической работе, привитие вкуса к этому виду деятельности.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ АСПИРАНТУРЫ ВУЗА И ОЦЕНКА ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

4.1. Аспирантура как основа системы формирования научно-педагогических кадров в вузе

Аспирантуру можно рассматривать как научно-образовательную систему развития кадрового потенциала высшей школы, основой которой является научное образование в сочетании с профессиональным и общим, предполагающее двойной продукт: научное знание, полученное в результате диссертационного исследования, личностное и профессиональное развитие аспиранта, и в первую очередь развитие способностей к научному творчеству в процессе индивидуальной исследовательской деятельности и взаимодействия с научно-образовательной средой вуза¹.

Проблема сохранения и воспроизводства научно-педагогических кадров в вузах в настоящее время актуальна в свете необходимости развития инновационных научных проектов, обеспечения науки кадрами нового поколения с мышлением, ориентированным на решение профессиональных проблем в современных экономических условиях².

Однако, несмотря на увеличение числа аспирантов, проблема их закрепления в сфере образования и науки стоит в настоящее время крайне остро.

Технология подготовки научно-педагогических кадров представляет собой поэтапный процесс профессионального роста от магистра до профессора, промежуточным этапом которого является аспирантура. За последние годы наблюдается сокращение времени подготовки доцентов и профессоров, однако показатель защит кандидатских диссертаций в срок довольно низкий.

Исследования показывают, что срок обучения в аспирантуре по оценкам научных руководителей аспирантов недостаточный, хотя в области социогуманитарных наук около 70 % научных руководителей аспирантов считают 3-летний срок обучения и подготовки диссертации при очной форме обучения достаточным. Представители научных руководителей аспирантов в области точных и естественных наук до 80 % считают 3-летний срок недостаточным³.

При финансовой поддержке Министерства образования и науки

¹ Непомнящая Л.В. Аспирантура как научно-образовательная система развития кадрового потенциала высшей школы: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Краснодар, 2005. – 158 с.

² Симонов-Емельянов И.Л. Подготовка научно-педагогических кадров: опыт эффективного решения // Высшее образование в России. – 2010. – №6. – С. 56.

³ Бедный Б.И., Миронос А.А., Балабанов С.С. Факторы эффективности и качества подготовки научных кадров в аспирантуре (социологический анализ) // Университетское управление: практика и анализ. 2007. – №5. – С. 56–68.

Российской Федерации в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2006–2008 годы)», проект №2.2.2.4.726 в Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского было проведено исследование, по результатам которого учеными были сделаны следующие выводы¹:

– в аспирантуру вуза принимаются в равной мере и на равных условиях выпускники бакалавриата, специалитета и магистратуры, окончившие 4, 5 и 6-летний циклы обучения;

– выявлено отсутствие преемственности образовательных программ высшей школы и аспирантуры;

– в системе вузовского образования не сформирован специальный модуль подготовки, нацеленный на последующую научную деятельность, за исключением магистерских образовательных программ.

В связи с этим учеными было рекомендовано:

– ввести формальные критерии, характеризующие научный задел кандидата, степень его подготовленности к научной деятельности;

– изучить возможность нормативного закрепления четкой преемственной связи между образовательными программами высшего и послевузовского образования, ориентированными на научную деятельность, предоставить преимущественное право на поступление в аспирантуру лицам, имеющим степень магистра;

– ввести в систему послевузовского профессионального образования подсистему «научная стажировка» продолжительностью до одного года для повышения квалификации и подготовки к вступительным экзаменам выпускников вузов, получивших грант на целевую подготовку в аспирантурах ведущих исследовательских университетов страны.

В практике подготовки научно-педагогических кадров в России научная стажировка за рубежом как самостоятельная форма послевузовской подготовки научно-педагогических кадров существовала, начиная с XVIII века и до 60-х гг. XIX века. Она была возможной как на этапе магистратуры, так и на этапе докторантуры и заканчивалась защитой диссертации, которая проходила в России в связи с законодательным закреплением системы аттестации.

В советский период успешно функционировал институт стажеров-исследователей и стажеров-преподавателей, куда приказом руководителя вуза зачислялись выпускники вузов на срок до 2 лет, в течение которого им выплачивалась заработная плата. В процессе работы стажеры-исследователи и стажеры преподаватели овладевали методикой научного исследования и педагогической деятельности, изучали новейшие достижения

¹ Стронгин Р.Г., Бедный Б.И., Максимов Г.А., Миронос А.А. О совершенствовании системы подготовки специалистов высшей квалификации в аспирантуре // Университетское управление: практика и анализ. 2006. – №2. – С. 45-51.

науки по специальности. Стажерам предоставлялась возможность в период стажировки возможность освоения части аспирантской программы и сдачи кандидатских экзаменов.

Итак, институты стажировки являлись эффективной формой отбора кандидатов в аспирантуру и первоначальной ступенью послевузовской подготовки к научно-педагогической деятельности.

Матушанский Г., Завада Г. представили следующую модель подготовки научно-педагогических кадров в современной России (рис. 4.1).



Рис. 4.1. Модель подготовки научно-педагогических кадров в России¹

Таким образом, аспирантура является наиболее адекватным институтом подготовки научно-педагогических кадров, соответствующим потребностям единого европейского образовательного пространства и сочетающим в методическом плане учебную и научно-исследовательскую части. Однако отсутствие профильной преемственности образовательных программ высшего и послевузовского профессионального образования, отсутствие систематизированных требований к профессиональной компетентности кандидатов в аспирантуру тормозят развитие института аспирантуры как основы функционирования системы послевузовской подготовки научно-педагогических кадров в соответствии с современными требованиями рынка труда и интеграционными процессами в высшей профессиональной школе.

4.2. Эффективность функционирования аспирантуры

Результативность научной деятельности можно оценить рядом показателей. Котляров И.Д. выделяет три группы показателей продуктивности научной деятельности²:

– валовые показатели: количество (объем) научных работ за определенный период деятельности;

¹ Матушанский Г., Завада Г. Послевузовская подготовка научно-педагогических кадров в России: ретроспективный взгляд // Высшее образование в России. – 2008. – №5. – С. 55.

² Котляров И.Д. Управление продуктивностью научной работы профессорско-преподавательского состава // Университетское управление. – 2009. – № 5. – С. 42.

– качественные показатели: оценка качества изданий, в которых были опубликованы научные результаты;

– показатели восприятия: показывают влияние научных результатов исследователя на общее развитие науки (индекс цитирования).

Результаты исследования, проведенного в 2004 г. в Саратовском государственном университете по проблемам качества научных публикаций аспирантов, показали следующее. Было проанализировано качество научных публикаций аспирантов различных специальностей: гуманитарных, социологических и естественнонаучных. Анализ проведен на основе данных о публикациях в авторефератах диссертаций. Выявлено, что у представителей гуманитарных специальностей число публикаций, включенных в перечень ВАК, составило 10–12 % среди всех прочих публикаций по теме диссертации. Публикации в сборниках научных трудов у аспирантов педагогических и социологических специальностей составили 40–44 %. Совершенно другая картина сложилась при анализе публикаций аспирантов-физиков: статьи ВАК составили 45 %, публикации в сборниках научных трудов – 18 %, тезисы и труды конференций – 37 %.

Однако следует отметить, что показатель выпуска из аспирантуры с защитой диссертации по физическим специальностям в 2009 г. составил 25,1 %, а по педагогическим – 34 %¹.

Таким образом, оценка эффективности аспирантуры и выбор показателей эффективности требует учета особенностей соответствующей специальности научных работников.

Бедный Б., Миронос А. и Серова Т. выделяют следующие основные критерии оценки продуктивности научной работы аспирантов и степени доведения ее результатов до потенциальных пользователей:

- наличие статей в ведущих рецензируемых российских и зарубежных научных журналах и изданиях;
- участие в международных и всероссийских конференциях;
- наличие финансовой поддержки научной работы, по тематике которой готовится диссертация.

В исследованиях эффективности функционирования аспирантуры большое внимание уделяется такому показателю, как процент аспирантов, завершающих обучение с защитой диссертации. Проведенное исследование в Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского показало, что существует различие в процессах подготовки диссертаций между различными специальностями научных работников². Так, среди аспирантов, дошедших до защиты диссертации, в области точных и

¹ Подготовка научных кадров высшей квалификации в России: сб. стат. – М.: ЦИСН, 2010. URL: <http://www.csrs.ru/statis/sk/sk2010.htm> (дата обращения 20.12.2012).

² Бедный Б.И., Миронос А.А. Подготовка научных кадров в высшей школе. Состояние и тенденции развития аспирантуры: моногр. – Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2008. – 219 с.

естественных наук приблизительно 95 % готовят и защищают диссертацию в течение 6 лет (три года аспирантуры плюс три года после ее окончания). Для общественных и гуманитарных наук временной интервал подготовки и защиты диссертации для 95 % защищающихся равен приблизительно 5 годам. Авторы исследования считают, что практика выделения Рособразованием контрольных цифр приема в аспирантуру в зависимости от процента выпуска аспирантов с защитой диссертации в срок способствует снижению качества диссертаций. При оценке деятельности аспирантуры следует учитывать работы, защищенные не только в процессе обучения, но и в течение двух ближайших лет после окончания аспирантуры.

Кроме того, в 2007 г. было проведено исследование факторов эффективности и качества подготовки научных кадров в аспирантуре, в рамках которого проведен анкетный опрос 640 докторов наук – научных руководителей аспирантов из 29 городов России¹. На вопрос: «Какими, на ваш взгляд, могут быть формальные критерии эффективности вузовской аспирантуры по научной специальности?», 77 % опрошенных респондентов указали: «Процент выпуска аспирантов, защитивших диссертации в срок, а также на протяжении одного/двух лет после окончания аспирантуры», что является свидетельством того, что научно-педагогическое сообщество не удовлетворено существующей политикой оценки эффективности аспирантуры.

Еще одним показателем эффективности функционирования аспирантуры является показатель отсева аспирантов, который нельзя не учитывать с точки зрения качества подготовки научно-педагогических кадров. Высокие показатели отсева аспирантов могут свидетельствовать о ряде проблем: низкий входной барьер при отборе кандидатов в аспирантуру, недостаточная преемственность программ высшего и послевузовского образования и др.

Авторами (Бедный Б. и Миронос А.) предложена модель формализованной оценки научного потенциала и результативности аспирантуры, пригодная для диагностики, самообследования и сравнительного анализа деятельности вузовских аспирантур по естественнонаучным специальностям². В предлагаемой модели задействованы два типа индикаторов – абсолютные и относительные. Абсолютные индикаторы характеризует количественную сторону научного потенциала, масштабы и условия подготовки научных кадров в конкретной области знания. В системе относительных (удельных) индикаторов размерные характеристики сравнивае-

¹ Бедный Б., Миронос А., Серова Т. О подготовке специалистов высшей квалификации в области точных и естественных наук (экспертные оценки деятельности аспирантуры) // Вестник высшей школы. – 2007. – №8. – 23-27.

² Бедный Б., Миронос А. Модель диагностики научного потенциала и результативности аспирантуры // Высшее образование в России. – 2008. – №5. – С. 121–131.

мых объектов роли не играют, и в некоторых отношениях качественные различия сравниваемых объектов становятся более четко выраженными.

Модель состоит из двух модулей. Первый модуль предназначен для характеристики потенциала подготовки научных кадров по определенному научному направлению (специальности, группе специальностей, отрасли наук). Второй модуль дает представление о продуктивности исследовательской деятельности научно-педагогических работников и аспирантов, работающих по данному направлению, а также об эффективности соответствующей системы подготовки и аттестации научных кадров. Для анализа научного потенциала и результативности аспирантуры предлагается использовать шесть абсолютных и четырнадцать относительных индикаторов, причем относительные индикаторы, как правило, не являются смысловыми аналогами абсолютных.

Перечень индикаторов, используемых в каждом модуле модели диагностики научного потенциала и результативности аспирантуры, следующий.

Модуль 1 – Научная среда. Потенциал подготовки научных кадров. Абсолютные индикаторы:

- число научных работников и преподавателей, участвующих в выполнении финансируемых НИР;

- количество докторов наук, участвующих в подготовке научных кадров высшей квалификации;

- количество действительных членов и членов-корреспондентов государственных российских академий, заслуженных деятелей науки РФ, лауреатов государственных премий, премий правительства и премий президента РФ, заслуженных работников высшей школы, почетных работников высшего профессионального образования;

- годовой объем финансирования НИР;

- число аспирантов и соискателей ученой степени кандидата наук;

- число аспирантов и соискателей, подготавливаемых по заказу предприятий и организаций, в рамках договоров о международном научном сотрудничестве, участвующих в совместных НИР с институтами РАН, предприятиями передовых технологий.

Относительные индикаторы:

- доля докторов наук среди научных работников и преподавателей, участвующих в выполнении финансируемых НИР;

- отношение числа докторов наук в возрасте до 50 лет и кандидатов наук в возрасте до 40 лет к общему числу докторов и кандидатов наук;

- отношение количества действительных членов и членов-корреспондентов государственных российских академий, заслуженных деятелей науки РФ, лауреатов государственных премий, премий правительства и премий президента РФ, заслуженных работников высшей школы, почетных работников высшего профессионального образования к общему числу аспирантов и соискателей;

- годовой объем финансирования НИР в расчете на одного научно-педагогического работника;
- количество докторов и кандидатов наук в расчете на одного подготавливаемого специалиста (аспиранта, соискателя);
- доля аспирантов, имеющих степень магистра по профилю научной работы в аспирантуре.

Модуль 2 – Научная продуктивность. Эффективность и качество подготовки научных кадров. Относительные индикаторы:

- количество статей, опубликованных научно-педагогическими работниками в ведущих российских и зарубежных профильных научных изданиях, на одного научно-педагогического работника за год;
- количество выступлений с докладами научно-педагогических работников на международных и всероссийских конференциях (конгрессах, симпозиумах, семинарах) в расчете на одного научно-педагогического работника за год;
- число ученых степеней, присужденных за год аспирантам, докторантам и сотрудникам в расчете на одного научно-педагогического работника;
- доля аспирантов, защитивших диссертации не позднее, чем через два года после окончания аспирантуры, от числа поступивших;
- среднее число статей, опубликованных в ведущих российских и зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях по теме диссертации (в расчете на одного аспиранта);
- среднее число выступлений аспирантов с докладами на международных и всероссийских конференциях (конгрессах, симпозиумах, семинарах) по теме диссертации (в расчете на одного аспиранта);
- доля аспирантов, диссертационные исследования которых проводятся в рамках финансируемых НИР (научно-технические программы, гранты, заказные НИР и др.);
- доля аспирантов – лауреатов международных и всероссийских конкурсов, победителей конкурсов стипендий Президента РФ и Правительства РФ за последние 3 года в общей численности аспирантов, специализирующихся в данном научном направлении.

Функциональные возможности предложенной Бедным Б. и Мироносом А. методики позволяют проводить сравнения двух и более групп специальностей в аспирантуре, а также эффективности аспирантуры по одной специальности за различные годы.

Подводя итог, необходимо отметить следующее. Эффективность научно-педагогической деятельности аспирантов кафедры определяется во многом объемами НИР среди аспирантов, молодых ученых и студентов, способствование получению необходимой информации о конференциях, семинарах, возможностях опубликования результатов работы аспирантов.

Для повышения эффективности в данном направлении на кафедре необходимо:

- доводить до аспирантов информацию о конференциях на высоком уровне с неограниченной географией, как по местам проведения, так и по составу участников;

- проводить научно-просветительскую работу со студентами – старшекурсниками при выборе научного направления и темы диссертации, а также сформировать адекватную картину обучения в аспирантуре и написания кандидатской диссертации. Привлекать способных и интересующихся студентов к участию в научной деятельности кафедры;

- доводить до аспирантов сведений, касающихся получения грантов;

- проведение различных научных конкурсов;

- предоставление возможностей пользования имуществом вуза, для более продуктивной работы;

- установление контактов с аспирантами других вузов;

- проведение совместных мероприятий с аспирантами отраслевых, городских вузов с целью обмена опытом, более тесного взаимодействия на основе общих целей и задач. Организация обмена передовым научно-техническим опытом на международном уровне;

- печатание публикаций в различных изданиях;

- организация поездок аспирантов на международные конференции в другие города России. Изучение опыта других стран в этом отношении;

- необходимо проведение межкафедральных семинаров для решения различных научных вопросов. Организация межкафедральных семинаров по тематике проводимых исследований. Проведение семинаров докторами наук разных кафедр. Приглашение ведущих ученых.

Кафедра должна, прежде всего, выполнять координирующие функции, быть тем центром, куда должна стекаться вся информация обо всех научно-исследовательских направлениях, разрабатываемых в вузе и не только.

Аспирант за время исследовательской работы овладевает важнейшими профессиональными навыками научного работника – навыками получения научных результатов, а также их публичной презентации (анализ и обобщение материала, работа над текстом при подготовке публикации, подготовка докладов на научных семинарах, конференциях, симпозиумах). Однако современные требования, предъявляемые экономикой знаний к компетенциям специалистов высшей научной квалификации, показывают, что работы только над диссертационным исследованием явно недостаточно. Требования, предъявляемые сегодня к выпускникам аспирантуры, могут быть выполнены лишь в результате целенаправленного научного воспитания аспиранта в дееспособной и активной научной среде с развитой системой профессиональных коммуникаций и набором необходимых для всестороннего развития образовательных программ.

5. ПРАКТИКА ФОРМИРОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ АСПИРАНТСКОГО КОРПУСА К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ НАУЧНОЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ

Методом проведения мониторинга подготовки аспирантского корпуса к самостоятельной научной и педагогической деятельности выбран анкетный опрос (прил. 3–6). Опрошено 567 аспирантов, 187 молодых кандидатов наук, защитивших диссертацию не более 10 лет назад, и 154 научных руководителей аспирантов государственных вузов Российской Федерации, представляющих университеты Москвы (Московский государственный университет экономики, статистики и информатики), Санкт-Петербурга (Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет, *Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов*), Иркутска (Байкальский государственный университет экономики и права), Саратова (Саратовский государственный технический университет), Воронежа (Воронежский государственный университет, Воронежский государственный архитектурно-строительный университет), Пензы (Пензенский государственный университет, Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, Пензенская государственная сельскохозяйственная академия, Пензенская государственная технологическая академия), Чебоксар (Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова).

5.1. Состав и содержание деятельности аспирантов высших учебных заведений с учетом факторов, оказавших влияние на решение поступить в аспирантуру

Среди опрошенных аспирантов приняли участие 55,3 % мужчин и 44,7 % – женщин, по очной бюджетной форме обучалось 54,9 % аспирантов, по заочной бюджетной форме – 18,1 %, по очной контрактной форме – 16,2 % и по заочной форме по контракту – 10,8 %.

37 % опрошенных аспирантов занимаются экономическими науками, 31,8 % – техническими, 15,6 % – естественными, 7,6 % – другими гуманитарными науками, 5,2 % – сельскохозяйственными.

39,8 % респондентов совмещают обучение в аспирантуре с работой в должности ассистента в вузе, 27,1 % – в должности старшего преподавателя. 33,1 % не привлечены к педагогической работе в вузе.

Средний возраст респондентов составил 25 лет.

Анализ факторов, оказавших влияние на решение опрошенных аспирантов поступить в аспирантуру, показал следующее.

Для 85,4 % респондентов поступление в аспирантуру открыло возможность повысить свой квалификационный уровень (рис. 5.1). Возможность работать над интересными, сложными проблемами в процессе обучения в аспирантуре отмечена 69,5 % респондентов; возможность работать в столице или областном центре – 64,3 %; возможность защитить кандидатскую диссертацию – 63,9 %; потребность реализовать свой творческий потенциал в сфере науки – 58,5 %. Стать в будущем преподавателем вуза при поступлении в аспирантуру хотели лишь 39,3 % опрошенных аспирантов.

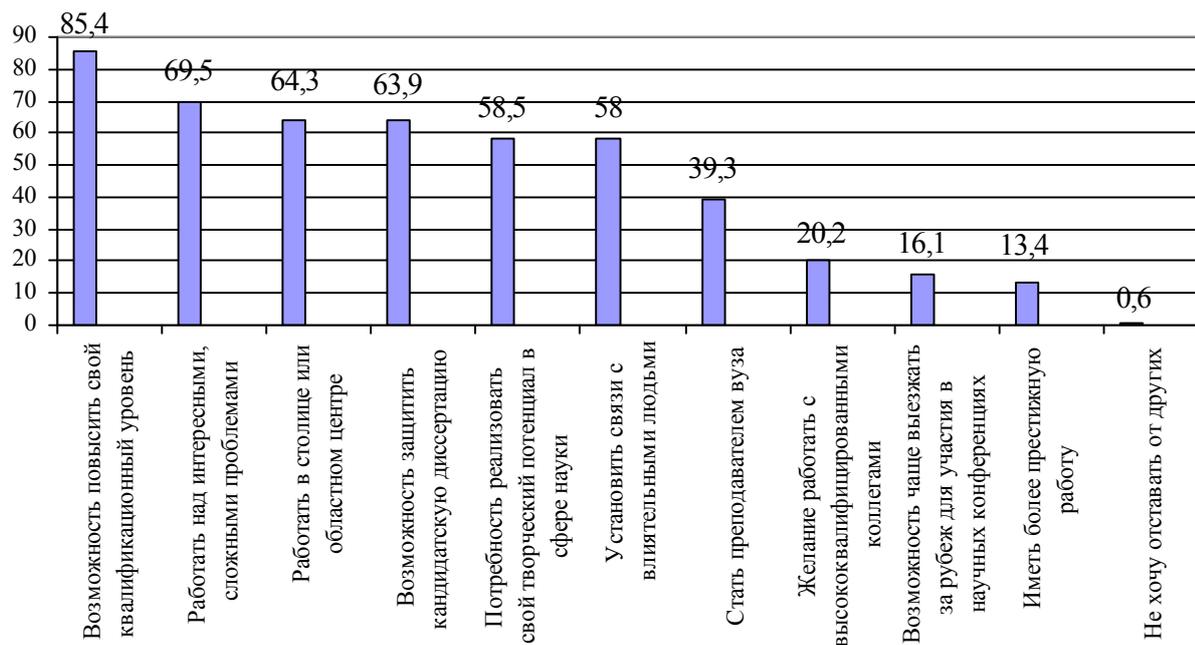


Рис. 5.1. Структура аспирантов по факторам, оказавшим влияние на решение поступить в аспирантуру, %

Наиболее привлекательными для аспирантов сферами будущей профессиональной деятельности отмечены те, где больше платят (76 %), собственное дело (63,9 %), работа в НИИ, КБ (66,8 %), работа в наукоемком бизнесе (43,9 %). Работа преподавателем вуза привлекательна для 69,3 % аспирантов.

Основными проблемами, вызывающими трудности обучения в аспирантуре, по мнению опрошенных аспирантов, являются материальные условия. 84,9 % аспирантов испытывают дефицит времени для научной работы из-за необходимости подрабатывать. На то, что у аспирантов маленькая стипендия, указали 72,2 % респондентов. Кроме того, на наличие слабой материально-технической базы для исследовательской работы и нехватку нужной научной литературы указали соответственно 56,5 % и 48,4 % аспирантов.

54,5 % аспирантов отметили, что вуз не оказывает им никакой материальной помощи. Вуз осуществляет только оплату командировок –

отмечено 40,4 % респондентов. Вуз выделяет аспирантам гранты – отметили 37,4 % респондентов, производит доплаты к стипендии – 35,3 %, оплачивает общежитие – 21,6 %.

Среди факторов, которые могли бы повысить качество подготовки аспирантов, 90 % респондентов указали на финансовую поддержку аспирантов из средств грантов, хоздоговоров, научно-технических программ, а 87,3 % – на наличие внешнего финансирования научных исследований (гранты, хоздоговоры, научно-технические программы). На необходимость повышения аспирантских стипендий как фактор, обеспечивающий качество подготовки аспирантов указали 77,6 % опрошенных.

Развитая система научных коммуникаций (участие аспирантов в конференциях, стажировках и т.д.) как фактор качества подготовки аспирантов отмечена 93,7 % опрошенных; наличие в вузе авторитетных научных школ – 86,3 %; наличие современной инструментальной и лабораторной базы – 85,4 %; тесная интеграция с академической и отраслевой наукой – 85,2 %.

Среди причин нежелания многих аспирантов остаться работать в вузе 96,6 % респондентов назвали то, что зарплата не позволяет выживать, а также то, что имеющиеся знания могут быть оценены в коммерческих структурах гораздо выше (91,1 %). Кроме того, 90 % среди таких причин отметили жилищные проблемы.

Педагогическая работа является привлекательной только для 21,1 % аспирантов, 36,2 % аспирантов более привлекает научная работа, и научная и педагогическая работа привлекательны для 39,7 % аспирантов.

Остаться в вузе на преподавательской работе не имеют желания 40,5 % опрошенных; 22,2 % пока не решили; 37,2 % опрошенных хотели бы остаться в вузе.

В процессе исследования респондентами по 5-балльной шкале были оценены условия, созданные вузом для аспирантов. Максимальные оценки аспирантами даны квалификации научного руководителя – 4,6 балла и возможности получать научные консультации – 4,2 балла (табл. 5.1).

Т а б л и ц а 5 . 1

Оценка аспирантами условий, созданных для них вузом, по 5-ти балльной шкале (1 – очень плохие, ... , 5 – очень хорошие условия)

Условия работы над диссертацией	Оценка
1	2
1. Квалификация научного руководителя	4,61
2. Возможность получать научные консультации	4,21
3. Доступ к вузовской Интернет-сети	4,20
4. Возможность участвовать в научной и методической работе кафедры	4,19

1	2
5. Возможность участвовать в образовательном процессе	4,09
6. Доступ к научной литературе	4,08
7. Возможность публиковать научные работы	4,04
8. Доступ к компьютерной технике	3,97
9. Возможность участвовать в международных конференциях	3,62
10. Возможность участвовать в научных конференциях	3,45
11. Доступ к лабораторному оборудованию	3,37
12. Финансовая поддержка грантами	3,23
13. Возможность апробации научных разработок на практике	3,18

Возможность участвовать в научной и методической работе кафедры оценена на 4,19 баллов; доступ к вузовской Интернет-сети – 4,2; возможность участвовать в образовательном процессе – 4,09; доступ к научной литературе – 4,08; возможность публиковать научные работы – 4,04.

Минимальные оценки были даны следующим условиям: доступ к лабораторному оборудованию – 3,37 баллов; возможность апробации научных разработок на практике – 3,18 баллов; финансовая поддержка грантами – 3,23 балла.

Большинство аспирантов (71,3 %) считают, что срок обучения в аспирантуре – 3 года – достаточный, однако 23,6 % респондентов отметили, что срок обучения в очной аспирантуре должен быть 4 года.

При возникновении проблемных ситуаций за советом аспиранты обращаются: к научному руководителю – 95,5 %, к коллегам-аспирантам – 77,6 %, к сотрудникам отдела аспирантуры вуза – 66,4 %, к заведующему кафедрой – 60,5 %, к ученому секретарю диссертационного совета – 11,7 %, к председателю диссертационного совета – 8,2 %.

Затруднения, которые испытывают аспиранты в работе над темой диссертации в 29,2 % случаев вызваны трудоемкостью экспериментальной части, в 17,5 % случаев – несоответствием темы научным интересам; 15,5 % – несоответствием темы базовому образованию аспиранта; 9,1 % – отсутствием соответствующего лабораторно-технического обеспечения; 8,4 % – несоответствием темы диссертации будущей профессиональной деятельности; 4,6 % – тем, что руководитель не уделяет достаточного внимания аспирантам.

В отношении выбора темы диссертационного исследования 30 % аспирантов отметили, что тема исследования была предложена научным руководителем; для 28,5 % аспирантов выполняемая тема исследования является продолжением дипломного проекта; и лишь 22,1 % респондентов

сказали, что это им было интересно; тема исследования близка научным интересам кафедры – указали 14,0 %.

С плановыми исследованиями тема диссертации связана далеко не у всех аспирантов. Тема входит в государственную программу – у 25,4 % аспирантов, тема входит в отраслевую программу, планы академий наук, планы научных или научно-производственных организаций – у 13,1 %. Однако для 58,2 % аспирантов исследования по теме диссертации являются инициативной работой. Причем в дальнейшем после защиты диссертации работать над развитием тематики исследования хотели бы только 54,1 % респондентов.

Организация личной деятельности аспирантов по результатам мониторинга выглядит следующим образом. Аспиранты используют в работе: обыкновенные блокноты – 44 %, еженедельники аспиранта – 19,4 %, зарубежные еженедельники (тайм-менеджер) – 11,6 %, электронные записные книжки – 6 %, специально разработали для себя еженедельник – 2 %. Не пользуются никакими средствами планирования своей работы 14,1 % аспирантов.

Доля рабочего дня, которая занята работой над диссертационным исследованием у 41,4 % аспирантов составляет менее 10 % времени. 20 % времени в день занимает работа над диссертацией у 36,9 % респондентов; 40 % времени в день – у 14,1 % аспирантов. Более 50 % времени рабочего дня занимаются диссертацией только 3,8 % аспирантов.

Необходимо отметить и то, что большая часть аспирантов не бывают в научных командировках. Так, за последний год ни разу не были в командировках 69,3 % опрошенных аспирантов. Один раз были в командировке за год 16,4 % опрошенных, 2–3 раза – 13 %.

Большинство аспирантов вынуждены подрабатывать в сторонних организациях в ущерб качеству подготовки диссертации. Анализ показал, материальное положение большинства аспирантов недостаточно стабильное: у 25,4 % опрошенных доходов хватает на питание, одежду и обувь, но трудно купить, например, телевизор, холодильник. У 14,5 % респондентов на питание денег хватает, но покупка одежды вызывает проблемы, а денег не хватает даже на питание – у 6,4 % опрошенных аспирантов. В целом доходов хватает на все, кроме приобретения квартиры только у 16,2 % аспирантов; материальных затруднений не испытывают 23,4 % аспирантов.

Обучение в аспирантуре совмещают с преподавательской деятельностью в вузе: на 0,5 ставки – 17,6 % аспирантов, на полной ставке – 11,4 %, на 0,25 ставки – 6,9 %, без оплаты для получения практики – 13,1 %.

Только половина всех аспирантов имеют в собственной библиотеке книги о том, как работать над диссертацией и учиться в аспирантуре.

Таким образом, серьезным планированием личного времени, а также организацией процесса подготовки и защиты диссертации большинство аспирантов не занимается. Время на подготовку диссертации многие аспиранты выделяют по остаточному принципу, отдавая приоритет заработкам на стороне.

5.2. Ключевые факторы, влияющие на эффективность системы формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении

В мониторинге ключевых факторов, влияющих на эффективность системы формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении, приняли участие 187 молодых кандидатов наук, защитивших диссертацию не более 10 лет назад. Из них 42,2 % мужчин и 64,7 % женщин. Средний возраст респондентов составил 28 лет. Специальность по образованию опрошенных молодых кандидатов наук распределена следующим образом: 11,5 % – инженер промышленной сферы; 15,8 % – инженер строительной сферы; 35 % – экономист, менеджер; 5,5 % – юрист; 13,7 % – педагог; 18,6 % – другая специальность.

67,2 % опрошенных кандидатов наук обучались в очной, бюджетной аспирантуре; 21,3 % – в заочной, бюджетной; 5,7 % – в очной аспирантуре по контракту; 5,7 % – в заочной аспирантуре по контракту. Около 80 % опрошенных кандидатов наук защитили кандидатские диссертации менее 5 лет назад.

Факторы, оказавшие влияние на решение поступить в аспирантуру молодыми кандидатами наук были распределены следующим образом: возможность повысить свой квалификационный уровень отмечена 87 % респондентов; потребность реализовать свой творческий потенциал в сфере науки – 67,6 %; желание работать над интересными, сложными проблемами, любознательность – 64,3 %; более успешно продвигаться по служебной лестнице, сделать карьеру, добиться успеха – 51,4 %; желание работать с высококвалифицированными коллегами – 50,3 %. Наличие желания стать преподавателем вуза при поступлении в аспирантуру отмечено 47,6 % молодых кандидатов наук.

Из трудностей, с которыми молодые кандидаты наук сталкивались во время обучения в аспирантуре, на первом месте отмечены материальные и жилищные проблемы. Так, 87,7 % отметили то, что зарплата не позволяет выживать; 63,8 % испытывали дефицит времени для научной работы из-за необходимости подрабатывать; 60 % отметили маленькую стипендию; 46,9 % – жилищную проблему, негде жить. Слабая материально-техническая база и нехватка нужной научной литературы отмечены 45,9 % и 40,5 % молодыми кандидатами наук соответственно.

Материальные причины также являются, по мнению молодых кандидатов наук, причинами нежелания многих аспирантов работать в вузе после защиты диссертации. 70,5 % респондентов указали на то, что у них имеются перспективы лучше; 61,6 % – на то, что имеющиеся знания могут быть оценены в коммерческих структурах гораздо выше. Кроме того, нежелание работать в «бюджетных» структурах отмечено 27,6 % кандидатов наук и у 14,1 % кандидатов наук имеющийся опыт научной и педагогической работы показал, что она не нравится.

После защиты диссертации актуальной становится проблема приобретения жилья. В качестве условий, необходимых молодым кандидатам наук, чтобы они стремились остаться работать в вузе на первом месте кандидатами наук указана реальная перспектива получить кредит или льготы для приобретения квартиры (отметили 73 % респондентов). 26,5 % молодых кандидатов наук таким условием считают наличие зарплаты, позволяющей нормально жить.

Для кандидатов наук, как показал анкетный опрос, более привлекательной является педагогическая деятельность, на это указали 65,4 % опрошенных. Научная деятельность более привлекательна только для 34,6 % кандидатов наук (рис. 5.2).

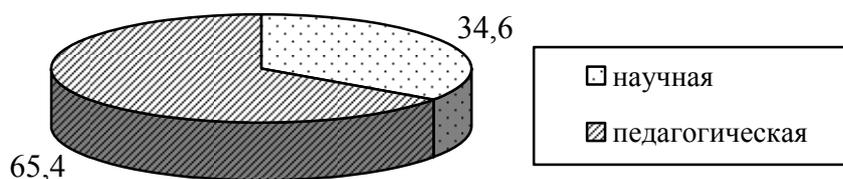


Рис. 5.2. Структура молодых кандидатов наук по фактору «наиболее привлекательная часть работы», %

В процессе анкетного опроса молодыми кандидатами наук была проведена оценка условий, созданных вузом для аспирантов (табл. 5.2).

Т а б л и ц а 5 . 2

Оценка молодыми кандидатами наук условий, созданных вузом для аспирантов, по 5-ти балльной шкале (1 – очень плохие, ..., 5 – очень хорошие условия)

№	Варианты ответов	Средняя оценка
1	2	3
1	Квалификация научного руководителя	4,5
2	Возможность участвовать в научных конференциях	4,1
3	Возможность участвовать в научной и методической работе кафедры	4,1

1	2	3
4	Возможность участвовать в образовательном процессе	4,1
5	Доступ к научной литературе	3,9
6	Возможность получать научные консультации	3,9
7	Возможность публиковать научные работы	4,09
8	Доступ к компьютерной технике	3,7
9	Доступ к вузовской Интернет-сети	3,6
10	Возможность участвовать в международных конференциях	3,3
11	Доступ к лабораторному оборудованию	3,2
12	Возможность апробации научных разработок на практике	2,7
13	Финансовая поддержка грантами и др.	2,7

Наивысшую оценку среди всех условий получила квалификация научного руководителя, которую по 5-ти балльной шкале оценили в 4,5 балла. Условия возможности участвовать в научных конференциях, возможности участвовать в научной и методической работе кафедры, возможности участвовать в образовательном процессе оценены в 4,1 балла. Возможность публиковать научные работы молодые кандидаты наук оценили в 4,09 балла. Материальная и финансовая поддержка аспирантов и их исследований оценены низко: возможность апробации научных разработок на практике – 2,7 балла, финансовая поддержка грантами – 2,7 балла.

Срок обучения в очной аспирантуре по профилю большинством молодых кандидатов наук (74,6 %) оценен достаточным на протяжении 3 лет. Однако 18,4 % опрошенных указали на то, что срок обучения в очной аспирантуре по профилю должен быть 4 года.

После защиты диссертации молодые кандидаты наук по сравнению с аспирантами несколько по-другому оценивают помощь в решении проблемных вопросов со стороны диссертационного совета и сотрудников отдела аспирантуры. К председателю диссертационного совета и ученому секретарю обращались за помощью 15,8 и 30,1 % молодых кандидатов наук соответственно (вместо 8,2 и 11,7 % ответивших аспирантов).

У 86,9 % молодых кандидатов наук совпадала специальность со специальностью научного руководителя. Однако 13,1 % опрошенных отметили, что их специальности были неодинаковые.

Оценивая помощь научного руководителя в подготовке диссертации, 75,2 % кандидатов наук отметили, что руководитель активно помогал им. 20,4 % кандидатов наук напротив, отметили, что от руководителя им хотелось бы большего и 2,9 % были вынуждены решать вопросы самостоятельно. В подготовке к педагогической деятельности и работе на

кафедре вуза активную помощь научного руководителя отметили 65,7 % кандидатов наук. Хотелось бы большего о руководителя в подготовке к педагогической деятельности и работе на кафедре вуза для 29,9 % кандидатов наук и об этом речь не шла вообще у 3,6 % молодых ученых.

Наиболее приемлемой формой взаимодействия с научным руководителем в период обучения в аспирантуре 70,6 % молодых кандидатов наук считают совместные встречи со всеми аспирантами по мере необходимости, 14,4 % – личные встречи строго по установленному графику.

В течение недели научные руководители уделяли времени менее часа у 35,8 % молодых ученых, 1–2 часа – у 51,9 %. 3–4 часа в неделю уделяли научные руководители 4,8 % аспирантов; более 4 часов – 5,3 %. При этом проводилось научное консультирование по теме диссертации (отметили 56,7 % опрошенных кандидатов наук), обсуждение «свежих» научных статей, монографий (41,2 %).

Осуществление контроля научным руководителем за ходом выполнения работы над диссертацией в период обучения в аспирантуре происходило раз в месяц для 57,2 % респондентов, раз в неделю – для 36,4 %. 3,2 % кандидатов наук встречались с научным руководителем вообще раз в полгода и 1,1 % – раз в год. Причем 49,7 % респондентов в устной форме проводили отчет аспиранта о ходе работы над диссертацией и 49,2 % – в письменной форме.

В период обучения в аспирантуре регулярно проводились аспирантские семинары для 25,5 % респондентов, время от времени – для 40,9 % и вообще не проводились – у 33,6 %. Из числа проводившихся аспирантских семинаров раз в неделю проводились семинары у 31,1 % молодых кандидатов наук, раз в месяц – у 52,6 %, раз в два-три месяца – у 8,1 %. Аспирантские семинары были посвящены: обсуждению общих, актуальных для всех аспирантов вопросов – отметили 37,2 % респондентов; взаимному консультированию и обмену опытом между аспирантами – 27,9 %; участию аспирантов в конкурсах грантов – 24,6 %; обмену опытом между аспирантами, их защитившимися коллегами, а также научным руководителем – 20,9 %; участию аспирантов в научно-практических конференциях – 20,5 %; предзащите кандидатских диссертаций – 17,5 %; графикам выхода аспирантов на защиту – 11,3 %.

Выбор аспирантами темы диссертационного исследования был обусловлен у 36,6 % молодых кандидатов наук тем, что ее предложил научный руководитель; у 23,5 % респондентов выполняемая тема исследования являлась продолжением дипломного проекта; тема исследования близка научным интересам кафедры – отметили 14,8 % кандидатов наук; и только 21,9 % указали на то, что тема им интересна.

64,3 % молодых кандидатов наук испытывали затруднения при работе над темой диссертационного исследования. Для 26,9 % опрошенных эти

затруднения были связаны с трудоемкостью экспериментальной части; для 25,6 % – с несоответствием темы моему базовому образованию; для 14,7 % – с отсутствием соответствующего лабораторно-технического обеспечения; для 7,1 % – с несоответствием темы научным интересам.

После защиты кандидатской диссертации работают над развитием ее тематики 76,5 % молодых кандидатов наук. Планируют поступать в докторантуру 43,7 %, пока не думали об этом 30,2 %.

В отношении оценки целесообразности аудиторных занятий с аспирантами по подготовке к сдаче кандидатских экзаменов 66,8 % респондентов указали на их необходимость.

Факторы, обеспечивающие качество подготовки аспирантов, оценены кандидатами наук следующим образом. Повышение аспирантских стипендий – отметили 75,9 % кандидатов наук; развитая система научных коммуникаций (участие аспирантов в конференциях, стажировках и т.д.) – 73,8 %; наличие современной инструментальной и лабораторной базы – 66,3 %; тесная интеграция с академической и отраслевой наукой – 62 %; повышение оплаты за научное руководство – 58,8 %; финансовая поддержка аспирантов из средств грантов, хоздоговоров, научно-технических программ – 57,2 %; повышение требовательности к научным руководителям аспирантов – 41,7 % (рис. 5.3).

Материальное положение в период обучения в аспирантуре было охарактеризовано кандидатами наук следующим образом. 31 % респондентов отметили, что на питание денег хватало, но покупка одежды вызывала проблемы. У 21,9 % бывших аспирантов хватало на одежду и обувь, но было трудно купить телевизор, холодильник. Денег не хватало даже на питание – отметили 13,9 % кандидатов наук; помогали родители, семья – 17,6 %.

55,6 % кандидатов наук совмещали работу в вузе с работой в сторонней организации. Не принимали участие в разработке научных проектов и грантов 66,8 % бывших аспирантов. 36,6 % кандидатов наук указали на то, что вуз не оказывает никакой материальной помощи аспирантам. 34,4 % отметили, что вуз оплачивает аспирантам командировки; 20,5 % – что оплачивает общежитие; 31,3 % – что осуществляет доплаты к стипендии.

За весь период обучения в аспирантуре 56,2 % респондентов ни разу не были в научных командировках; 1 раз в командировках были 12,4 % опрошенных; 2-3 раза – 24,9 %.

В качестве основных доходов кандидатов наук лишь 33,3 % респондентов указали заработную плату в вузе. При этом на должности доцента находятся 35,3 % респондентов, старшего преподавателя – 18,2 %, ассистента – 15,5 %.

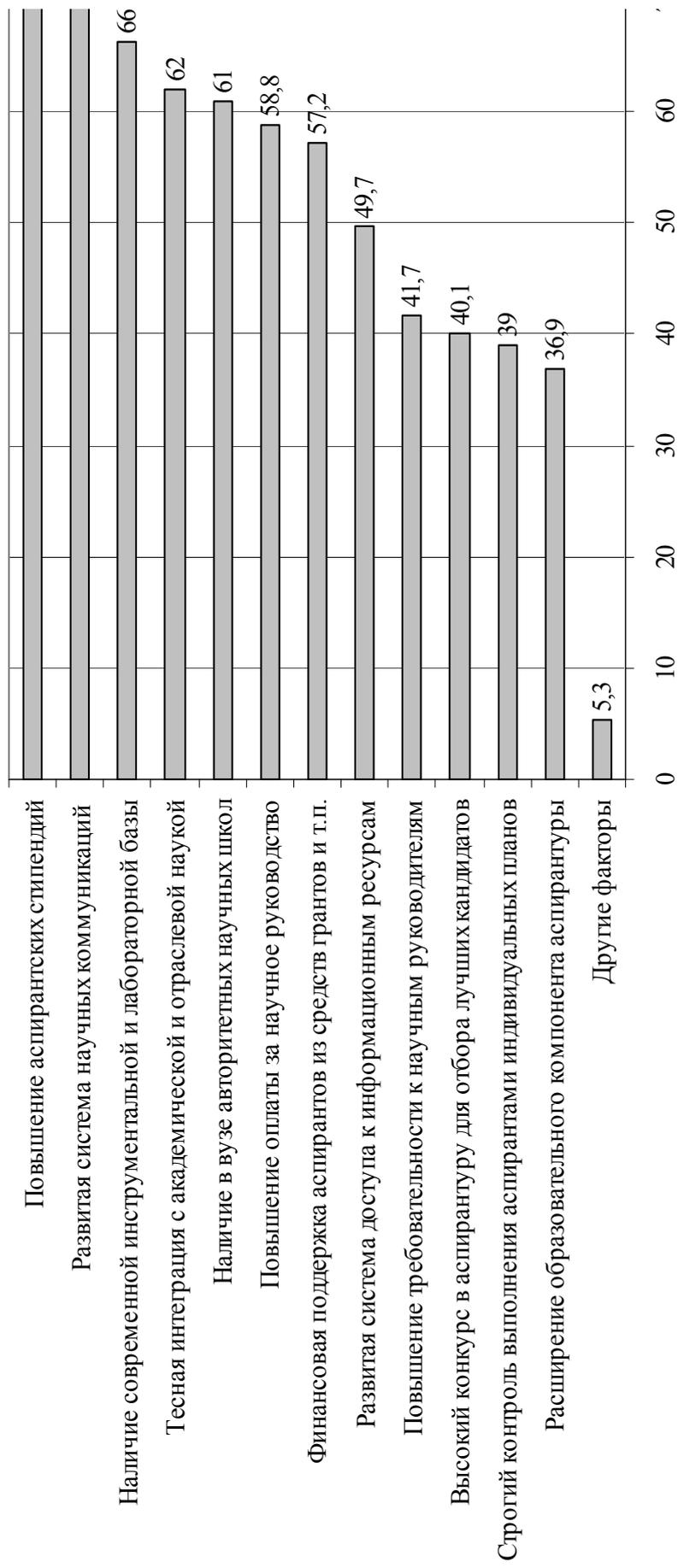


Рис. 5.3. Факторы, обеспечивающие качество подготовки аспирантов
(по мнению молодых кандидатов наук), %

В период обучения в аспирантуре книг о том, как работать над диссертацией и учиться в аспирантуре, изучали 57,2 % кандидатов наук. При этом своевременно защитили диссертацию 40,1 %. Через год после окончания аспирантуры защитили диссертацию 12,8 % опрошенных; через 2-3 года – 25,1 %.

Таким образом, проведенное исследование ключевых факторов, влияющих на эффективность системы формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении, выявило остроту материальных проблем у аспирантов и молодых кандидатов наук, которые в основной массе являются причиной нежелания и невозможности многих из них остаться на педагогической работе в вузе. Дополнительные заработки аспирантов снижают качество их обучения, отнимая много времени и сил. Для многих аспирантов работа над подготовкой заявок на гранты и выполнение научных проектов также невозможна по причине нехватки времени на диссертационное исследование. Качеством научного руководства многие аспиранты и бывшие аспиранты недовольны, нередко высказывались мнения о недостаточности времени, уделяемом научным руководителем аспирантам. Кроме того, высшее образование в большинстве случаев не дает навыков научно-исследовательской деятельности. Студентам никто не рассказывал об аспирантуре и ее задачах. Данные проблемы требуют решения в ближайшем будущем в силу необходимости повышения эффективности аспирантуры и системы кадрового обеспечения вузов.

5.3. Состав и содержание деятельности научных руководителей аспирантов вузов

Научное руководство аспирантами – важнейшая часть подготовки специалистов высшей квалификации. Поэтому вузу (ученому совету) важно не ошибаться не только в подборе самих аспирантов, но и тем более – в назначении им научных руководителей.

К сожалению, именно на этом этапе ученые советы вузов нередко спотыкаются, утверждают слабые, малоинтересные, неконкретные темы аспирантских исследований, подбирают соискателям не всегда компетентных научных руководителей и, как следствие, заранее определяют будущий срыв или несвоевременную защиту диссертаций, массовое отчисление аспирантов. Мало того, что государство теряет столь нужное ему молодое научное пополнение (38 % поступивших в аспирантуру отчисляются¹), но на ветер пускаются государственные деньги (оплата 50 часов в год руководителю на одного аспиранта, аспирантские стипендии).

¹ Булгакова Н. Беды от свободы // Поиск. – № 5. – 4 февраля 2011.

Диссертация – своеобразное зеркало не только аспиранта, но и его научного руководителя. Поэтому заключения о качестве диссертационного исследования, его достоинствах и недостатках, о соответствии работы параметрам экспертной оценки во многом относятся к человеку, руководившему работой аспиранта.

В рамках данного исследования, как было отмечено ранее, проведен анкетный опрос 154 научных руководителей аспирантов имеющих такие научные специальности, как: «Экономика и управление народным хозяйством», «Экономическая теория», «Методы и системы защиты информации, информационная безопасность», «Строительные материалы и изделия», «Строительные конструкции, здания и сооружения», «Отечественная история», «Аллергология и иммунология», «Геоморфология и эволюционная география», «Теория и история права и государства, история учений о праве и государстве», «Конституционное право; муниципальное право», «Математическое моделирование, численные методы и комплексы программ», «Социальная структура, социальные институты и процессы», «Социальная философия» и др.

В зависимости от соотношения доли мужчин и женщин научные дисциплины можно классифицировать «по признаку пола»¹:

– к «мужским» можно отнести науки физико-математического профиля, технические, политические, науки о Земле (геология, геофизика, гидрология и др.);

– к «нейтральным» относятся биологические отрасли знания (физиология, зоология, ботаника), исторические, юридические, экономические, медицинские науки;

– к «женским» – филологические, педагогические, фармацевтические, социологические и психологические отрасли науки.

В общем составе респондентов мужчин 67,6 %, женщин – 32,4 %. Подобное соотношение численности научных руководителей-мужчин и научных руководителей-женщин, согласно данным государственной статистики², наблюдается и в целом по России: мужчины – 44,1 тыс. чел. (из них: кандидаты наук – 12,9 тыс. чел., доктора наук – 31,2 тыс. чел.); женщины – 19,2 тыс. чел. (из них: кандидаты наук – 8,4 тыс. чел., доктора наук – 10,8 тыс. чел.), т.е. численность научных руководителей-мужчин в 2,3 раза больше численности научных руководителей-женщин.

Хотя женщины занимаются наукой столь же долго, сколь и мужчины, наука остается вотчиной мужчин. На подготовку докторской диссертации у женщин уходит от 17 до 35 лет, тогда как половина мужчин делает это менее чем за 20 лет. Отставание женщин с точки зрения научного роста связано, прежде всего, с рождением и воспитанием детей, из-за чего

¹ Женщины и мужчины России. 2010: сб. ст. / Росстат. – М., 2010. – С. 96.

² Там же. – С. 97–98.

женщины выбывают часто из активной деятельности на определенное время. В молодом возрасте (до 30 лет), когда стартовые возможности одинаковы, процент защитившихся женщин даже превышает процент защитивших кандидатскую диссертацию мужчин¹.

Возрастной состав респондентов следующий (рис. 5.4): 57,3 % респондентов находятся в возрасте от 51 до 60 лет, 18,3 % – в возрасте от 31 до 45 лет, 10,9 % – в возрасте от 61 до 70 лет, 3,7 % – в возрасте более 70 лет. Средний возраст научных руководителей составляет 51 год.

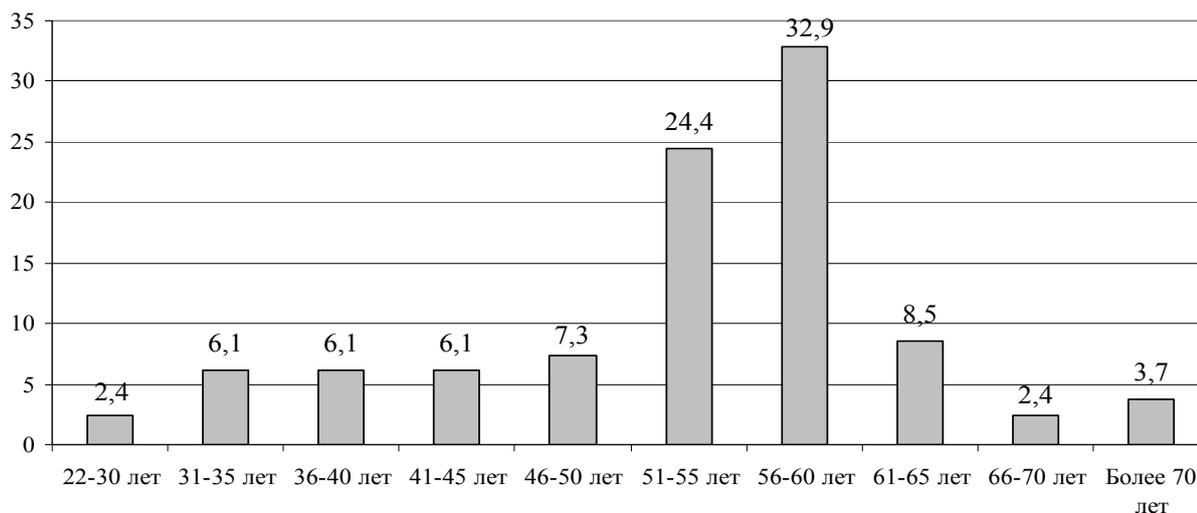


Рис. 5.4. Состав научных руководителей аспирантов по возрасту, %

Из рис. 5.4 видно, что когорта молодых научных руководителей немногочисленна: 8,5 % респондентов имеют возраст от 30 до 35 лет, что вполне объяснимо – чтобы руководить аспирантами и доводить их до защиты, руководитель должен иметь за плечами богатый опыт научной работы (защитить докторскую диссертацию или активно работать над ней, быть известным научной общественности по публикациям в рецензируемых изданиях и докладам на очных конференциях, иметь опыт оппонирования диссертационных работ и т.п.).

Средний показатель стажа научно-педагогической деятельности научных руководителей составляет 26 лет. Причем 38,8 % респондентов имеют стаж научно-педагогической деятельности от 11 до 25 лет, 42,1 % респондентов – от 26 до 40 лет, 9,2 % – от 41 до 55 лет (рис. 5.5).

Средний показатель стажа работы в конкретном вузе составляет 23 года. Большой процент научных руководителей (46 %) проработали в своём вузе от 30 до 45 лет, т.е. можно говорить об их приверженности учебному учреждению, которая предполагает: идентификацию (гордость самим фактом своей работы в данном вузе, единство личных целей и целей

¹ Винокурова Н.А. Женщины и мужчины в науке: двойной портрет // Социс. – 1999. – № 4. – С. 84.

организации), вовлеченность (заинтересованность в достижении значимых для вуза показателей деятельности, ответственность за результаты своей работы), лояльность (эмоциональную привязанность к своему вузу, желание оставаться его членом).

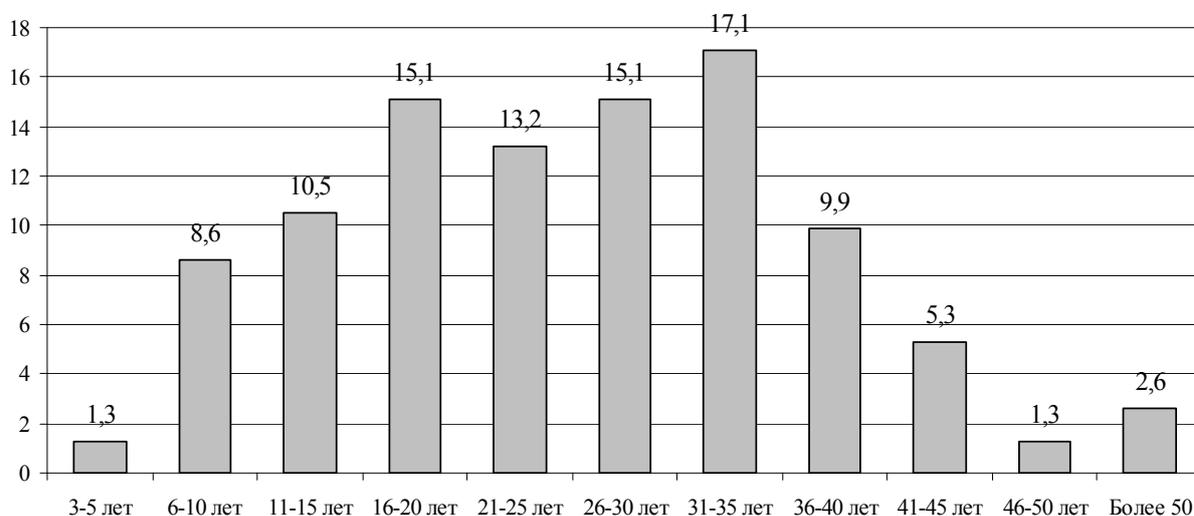


Рис. 5.5. Состав научных руководителей аспирантов по стажу научно-педагогической деятельности, %

Преимущественные должности научных руководителей в вузе – заведующий кафедрой (61 %) и профессор кафедры (23,2 %). Средний показатель стажа работы в занимаемой должности составляет 10,3 года. При этом 46,7 % респондентов работают в занимаемой должности от 2 до 10 лет, а 45,2 % – от 11 до 20 лет.

Ученую степень доктора наук имеют 76,9 % опрошенных научных руководителей, кандидата наук – 23,1 %. Ученое звание профессора имеют 79 % респондентов, доцента – 21 %, т.е. среди научных руководителей есть те, кто имеют звание профессора и степень кандидата наук (таковых 2,1 %) (рис. 5.6).

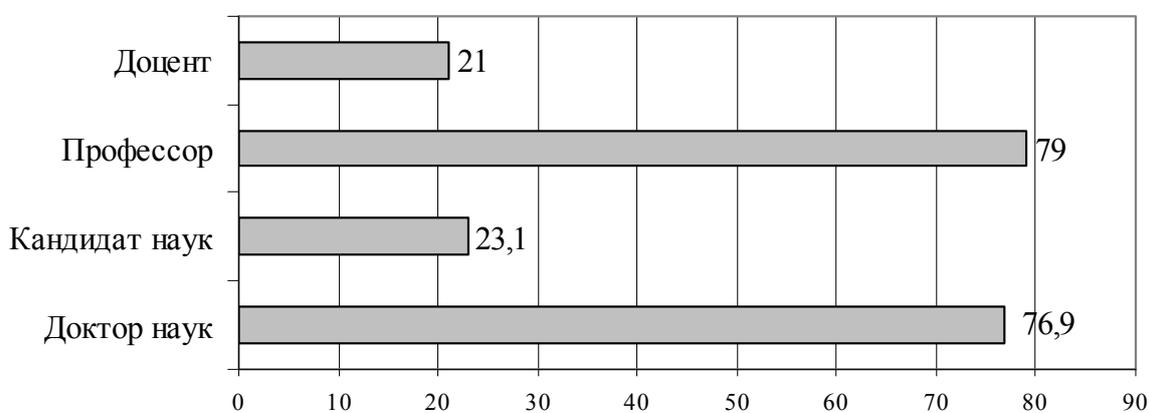


Рис. 5.6. Состав научных руководителей аспирантов по наличию ученой степени и звания, %

В большинстве своем (71,4 %) научная специальность руководителей совпадает со специальностью, по которой они готовят аспирантов. Хотя только 42,3 % респондентов считают себя руководителями научных школ (38,3 % руководителей высказали мнение, что пока у них мало оснований для того, чтобы назвать себя таковыми). Здесь надо отметить, что научная школа формируется в течение многих лет и характеризуется рядом устойчивых признаков: постоянством тематики исследований, подготовкой научно-педагогических кадров высшей квалификации, наличием творческой атмосферы, организацией научных встреч, теоретической и практической значимостью исследовательских результатов. Создание научных школ – это залог устойчивости и жизнеспособности научного общества, так как они обеспечивают постоянный контакт молодых ученых, определяющих будущее науки, со старшими поколениями ученых, имеющими опыт научного поиска¹. Во многом, именно научные школы и результаты их научно-исследовательской деятельности обеспечивают авторитет и известность высшему учебному заведению.

Помимо работы с аспирантами, 94,2 % научных руководителей занимаются педагогической деятельностью в вузе, 71,8 % осуществляют методическую работу, 67,1 % привлечены к управленческой работе в рамках занимаемых ими должностей.

Научная квалификация, наличие докторской степени для руководителей аспирантов, конечно, очень важны, но требуются еще знания и умения, профессионализм в том, *как руководить* научной деятельностью других людей. Именно в этом проявляются менеджерские способности научных руководителей. Немаловажную роль при этом играют организаторские качества научного руководителя, которые проявляются в сфере взаимодействия с людьми.

В табл. 5.3 приведены результаты ранжирования личных качеств, которыми должны обладать научные руководители, и которыми они реально обладают. Ранжирование осуществили опрошенные научные руководители.

По мнению опрошенных, первые места среди личных качеств научных руководителей занимают: их профессиональные знания, эрудированность и креативность, аналитический склад ума, организаторские способности, тяга к инновациям, а также требовательность и ответственность, т.е. во многом, именно эти качества характеризуют развитую профессиональную компетентность научных руководителей аспирантов.

В таблице 5.4 представлены компетенции научных руководителей в сравнительном варианте: «должен обладать» – «обладаю».

¹ Ведерникова Л.В., Поворознюк О.А. Руководство научным исследованием в процессе подготовки научно-педагогических кадров // Проблемы и пути повышения качества экспертизы и защиты диссертационных работ: Материалы Всероссийской научно-практической конференции / Под общ. ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2010. – С. 118–119.

Таблица 5.3

Ранжирование личных качеств,
которые необходимы научным руководителям аспирантов

Качества	Ранги качеств (от 1 до 6)	Ранги качеств самооценки опрашиваемых научных руководителей
1	2	3
Профессиональные знания, эрудированность, креативность, аналитический склад ума	2,3	2,7
Организаторские способности, умение убеждать	3,8	4,0
Тяга к инновациям, чувство нового	4,2	4,8
Требовательность, ответственность, чувство долга, добросовестность	4,6	4,3
Личная организованность, инициативность, увлеченность	5,2	5,8
Тактичность, доброжелательность, привлекательность	5,6	5,0

Таблица 5.4

Компетенции, которыми должны обладать
и реально обладают научные руководители аспирантов

Компетенции	Должны обладать		Обладаю	
	да	%	да	%
1	2	3	4	5
а) Знать:				
– правила и порядок оформления диссертационных работ, авторефератов и представления их к защите	115	75,2	107	69,9
– новейшие методы, средства и практику планирования, организации, проведения и внедрения научных исследований и разработок	110	71,9	112	73,2
– принципы эффективного планирования, организации и самоконтроля личной деятельности	61	39,9	46	30,1
– законы и иные нормативные правовые акты РФ по вопросам образования и подготовки научно-педагогических кадров	45	29,4	49	32,0
– основы педагогики, педагогической психологии	44	28,8	48	31,4
б) Иметь:				
– глубокие научные знания по своей специальности	127	83,0	114	74,5
– богатый опыт научной работы, ее организации	88	57,5	79	51,6
– авторитет в научном сообществе	71	46,4	47	30,7
– ученую степень доктора наук	65	42,5	58	37,9

Окончания табл. 5.4

1	2	3	4	5
– наличие связей с диссертационными советами по профилю специальности	54	35,3	57	37,3
– ученое звание профессора	35	22,9	46	30,1
– публикации в ведущих российских и зарубежных журналах	32	20,9	38	24,8
– опыт официального оппонирования	24	15,7	29	19,0
в) У м е т ь :				
– консультировать аспиранта по теоретическим, методологическим, стилистическим и другим вопросам написания диссертации	111	72,5	102	66,7
– координировать подготовку аспиранта для получения необходимых знаний и навыков	108	70,6	93	60,8
– выделять приоритеты и планировать личную деятельность	67	43,8	53	34,6
– формировать график работы аспиранта и следить за его выполнением	58	37,9	29	19,0
– устанавливать контакты с руководством кафедры, аспирантуры, диссертационных советов	58	37,9	58	37,9
г) В л а д е т ь :				
– научными методами проведения исследовательских работ, технических разработок и их экспериментальной проверки	102	66,7	119	77,8
– технологиями взаимодействия с аспирантом на этапах поступления в аспирантуру, обучения в аспирантуре, выхода на защиту	60	39,2	72	47,1
– технологиями эффективной организации личной деятельности	63	41,2	63	41,2
– иностранными языками	47	30,7	37	24,2
– механизмами оформления прав интеллектуальной собственности	39	25,5	46	30,1

Анализируя данные табл. 5.4, можно выделить те знания и умения, которые в особой мере требуются от научных руководителей. В частности, научные руководители должны знать: новейшие методы, средства и практику планирования, организации, проведения и внедрения научных исследований и разработок, а также правила и порядок оформления диссертационных работ, авторефератов и представления их к защите; иметь: глубокие научные знания по своей специальности и богатый опыт научной работы, ее организации; уметь: консультировать аспиранта по теоретическим, методологическим, стилистическим и другим вопросам написания диссертации, а также координировать подготовку аспиранта для получения необходимых знаний и навыков; владеть научными методами проведения исследовательских работ, технических разработок и их экспериментальной проверки.

По мнению опрошенных научных руководителей, они должны: больше уделять внимания планированию, организации и самоконтролю личной деятельности; стремиться завоевать авторитет в научном сообществе; лучше координировать подготовку аспирантов для получения необходимых знаний и навыков; тщательно формировать график работы аспиранта и следить за его выполнением; совершенствовать свое владение иностранными языками.

На вопрос: «Нужно ли обучаться искусству научного руководства?», – 55,9 % научных руководителей ответили, что нужно, как и любому виду деятельности. 36,8 % руководителей считают, что целенаправленно этому обучаться не нужно, такое умение приходит само по себе с приобретением опыта руководства аспирантами. Затруднились ответить на подобный вопрос 7,3 % респондентов.

Практически поровну («да» – 44 %, «нет» – 42 %) разделились ответы научных руководителей на вопрос: «Читали ли Вы какие-то методические книги по диссертационному менеджменту?». 13,8 % руководителей затруднились ответить на данный вопрос. Это при том, что в последние годы в помощь аспирантам и диссертационным советам появилось немало методических пособий¹. В определенной мере, эти книги полезны и для научных руководителей, роль которых должна органично вписываться в систему государственной аттестации научных и научно-педагогических кадров.

40 % опрошенных научных руководителей имеют одного-двух аспирантов, столько же руководителей имеют от 3 до 5 аспирантов. Группой аспирантов численностью от 6 до 10 человек руководят 18 % респондентов. У опытного руководителя обычно бывает от трех до шести и более аспирантов. Чтобы ежегодно доводить до защиты одного-двух аспирантов требуется особая организация деятельности научного руководителя, ведь трудоемкость работы руководителя в этом случае резко возрастает – одновременно под его руководством проводятся несколько исследований.

1

– Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности: учеб. пособие / С.Д. Резник. – 3-е изд., перераб. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 520 с.

– Диссертационный менеджмент в вопросах и ответах / Н.И. Аристер, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 256 с.

– Кузин Ф.А. Кандидатская диссертация. Методика написания, правила оформления и порядок защиты: Практическое пособие для аспирантов и соискателей ученой степени. – 6-е изд., доп. – М.: Ось-89, 2008. – 447 с.

– Райзберг Б.А. Диссертация и ученая степень: пособие для соискателей. – 9-е изд., доп. и испр. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 240 с.

– Управление диссертационным советом: практ. пособие / Н.И. Аристер, С.Д. Резник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 319 с.

По мнению 62,5 % научных руководителей, они обеспечивают полноценное руководство своими аспирантами, которое проявляется в регулярных личных консультационных встречах с каждым аспирантом, в активном участии аспирантов в научных конференциях, в выигранных аспирантами заявках на гранты, и в итоге, в своевременном выходе аспирантов на защиту. 16,9 % научных руководителей сочли, что они не обеспечивают полноценного руководства аспирантами, а 20,6 % руководителей затруднились дать ответ на этот счет. Среди причин неполноценного руководства были отмечены: отсутствие в вузе инструментальной и лабораторной базы для эффективной научной деятельности (25,3 %), личная загруженность работой (21,5 %), отсутствие интереса у аспиранта к активной научной деятельности (19 %), низкая оплата за научное руководство (16,5 %).

На фоне массового роста численности аспирантов для научного руководителя далеко не безразлично, какой аспирант ему достанется. В современных условиях жизни аспирант сталкивается с большим количеством проблем, поэтому потенциальному научному руководителю лучше всего подбирать себе будущего аспиранта на самых ранних стадиях обучения в вузе, еще из студенческой среды, научного кружка, с хорошим «заделом», среди тех студентов, кто тянется к будущей педагогической и научной работе. Такого аспиранта, имеющего к моменту поступления в аспирантуру реальные научные результаты, нынешними бытовыми и материальными трудностями с научной дороги сбить будет значительно сложнее.

Ответы научных руководителей на вопрос: «Существует ли и активно работает научный студенческий кружок под Вашим руководством?», – распределились практически поровну: «да» – 52,5 %, «нет» – 47,5 %. Эти результаты далеко неутешительны, т.к. на наш взгляд, выявление творческой, активной молодежи и первоначальная работа с будущими соискателями должны начинаться со студенческой скамьи. Научную работу, начатую в рамках студенческого научного кружка, можно продолжить на этапе дипломного проектирования, выполнения магистерской диссертации. Тема дипломного проекта или магистерской диссертации может впоследствии найти своё продолжение в кандидатской диссертации.

Среднее количество студентов в научных кружках тех руководителей, которые ведут подобную работу, составляет 7 человек. В основном в студенческие кружки входят студенты 3 и 4 курсов (65,2 %). 89,8 % руководителей отметили, что студенты под их научным руководством участвуют в конкурсах научных студенческих работ, причем не только участвуют, но и побеждают (89 %).

Среднее количество публикаций студентов, которые ежегодно готовятся под руководством научных руководителей, составляет 4 позиции.

Столько же публикаций в среднем имеют в своем активе потенциальные аспиранты перед поступлением в аспирантуру. Научные руководители отметили, что в 37,8 % случаев их подопечные имеют тему диссертационного исследования к моменту поступления в аспирантуру, в основном имеют – 45,9 %.

45,1 % научных руководителей отметили, что темы диссертаций их аспирантов являются инициативными. Здесь стоит заметить, что инициативные темы могут возникать как минимум в двух взаимоисключающих случаях: как вследствие хорошей научной подготовки соискателя, так и в случае его недостаточной квалификации и научного кругозора. Научный руководитель должен разобраться в ситуации, по возможности поддержать инициативу соискателя, но эта поддержка должна основываться на реальной оценке ситуации и не может ставить под угрозу успешное выполнение работы.

54,9 % научных руководителей указали, что темы диссертаций их аспирантов заказные – связаны с основными планами научно-исследовательских работ в отрасли, учреждении. По актуальности и экономической значимости такие темы имеют ряд преимуществ перед другими.

Научный руководитель должен уметь правильно планировать свою совместную работу с аспирантами, начиная с помощи в поиске и выборе актуальной темы исследования и заканчивая оценкой проделанной работы и заключением о ее соответствии установленным требованиям, уметь координировать действия своих аспирантов, организовывать их эффективную научную и педагогическую деятельность, поддерживать постоянный интерес аспиранта к научной деятельности, мотивировать, стимулировать, осуществлять системный контроль его работы.

Что касается форм взаимодействия научных руководителей с аспирантами, приоритетными являются личные встречи с каждым аспирантом по мере необходимости, на втором месте – личные встречи с каждым аспирантом строго по установленному графику. Коллективные встречи сразу со всеми аспирантами, как показали результаты исследования, являются для 93,5 % руководителей неприемлемыми.

В среднем в неделю научные руководители уделяют каждому аспиранту 2 часа. При этом 72,3 % руководителей уделяют каждому аспиранту от получаса до двух часов, а 25,0 % руководителей – от трех до пяти часов. Преимущественная тематика личных встреч научных руководителей с аспирантами отражена в табл. 5.5.

Таблица 5.5

Преимущественная тематика личных встреч научных руководителей с аспирантами

Варианты ответов	% от общего числа опрошенных
Научное консультирование по теме диссертации	40,1
Решение организационных вопросов	15,3
Обсуждение «свежих» научных статей, монографий и т.п.	14,4
Обучение искусству подготовки научной статьи	14,4
Обучение подготовке научного доклада	9,4
Обсуждение педагогической деятельности аспиранта, его роли на кафедре	6,4
Итого:	100,0

Важнейшим условием обеспечения качества подготовленной аспирантом диссертации является осуществление поэтапного контроля и координации деятельности аспиранта. 56,6 % научных руководителей осуществляют контроль за ходом выполнения работы над диссертациями своих аспирантов с периодичностью раз в месяц, 32,9 % руководителей осуществляют подобный контроль раз в неделю, 7,9 % руководителей контролируют аспирантов раз в полгода. Среди форм контроля деятельности аспирантов выделены: устный и письменный отчет аспиранта о ходе работы над диссертацией (58,8 % и 21,3 % соответственно), а также доклад аспиранта о ходе работы над диссертацией на заседании кафедры (12,5 %).

Важной составляющей подготовки аспирантов могут являться аспирантские семинары научного руководителя. Аспирантские семинары могут быть посвящены решению как оперативных (текущих) вопросов (содержание работы аспирантских семинаров, ведение аспирантских дел (работа аспирантов первого года обучения, работа с литературой, ведение личных дел, ведение ежедневников для управления своим временем и т.д.) так и стратегических (перспективы работы аспирантских семинаров, графики выхода аспирантов на защиту, занятия аспирантов, командировки в библиотеки, на конференции, планы публикаций, участие в конкурсах грантов) и многое другое. При этом в ходе исследования выявилось, что 44,6 % научных руководителей считают аспирантский семинар, как форму взаимодействия со своими аспирантами, неэффективным. Только 28,4 % руководителей ответили, что регулярно (раз в месяц или раз в два-три месяца) проводят аспирантские семинары, которые бывают посвящены: обсуждению общих, актуальных для всех аспирантов вопросов, взаимному консультированию и обмену опытом между аспирантами, участию аспи-

рантов в научно-практических конференциях, защите кандидатских диссертаций и др.

Предпочтительным стилем руководства является демократический (табл. 5.6), который в аспирантах воспитывает самостоятельность и инициативу, предусматривает контроль со стороны руководителя и активный информационный обмен.

Т а б л и ц а 5 . 6

Стиль руководства аспирантами

Варианты ответов	% от общего числа опрошенных
В основном демократичный	59,8
В основном либеральный, предоставление полной свободы аспирантам	23,0
В основном авторитарный, жесткий	17,2
Итого	100,0

Важной задачей аспиранта вуза является получение опыта педагогической работы. В Положении о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации записано: «Аспирант, обучающийся по очной форме в высшем учебном заведении, вправе освоить обязательный минимум содержания профессиональной программы, обеспечивающей получение дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы», если этот минимум не был освоен в процессе магистерской подготовки»¹. От научного руководителя во многом зависит не только качество написания кандидатской диссертации, но и подготовка аспиранта к педагогической деятельности в вузе, привитие вкуса к этой деятельности. 80,5 % научных руководителей отметили, что привлекают аспирантов к педагогической деятельности: 45,1 % – в рамках педагогической практики на кафедре, 35,4 % – в рамках учебной нагрузки на кафедре.

По мнению 56,8 % респондентов необходим комплекс дополнительных мер материального и морального стимулирования научных руководителей за своевременный выпуск аспирантов на защиту, причем 37,0 % респондентов отметили, что у них в вузе практикуется подобное стимулирование. Также нужны меры повышения ответственности за некачественное научное руководство – такое мнение высказали 49,4 % научных руководителей, из которых 11,6 % заметили, что у них в вузе практикуются такие меры.

Среднее количество защищенных аспирантов у научных руководителей – 7 человек, докторантов – 1 человек (рис. 5.7).

¹ Положение «О подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в РФ» (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 16.03.2000 № 780, от 27.11.2000 № 3410, от 17.02.2004 № 696)

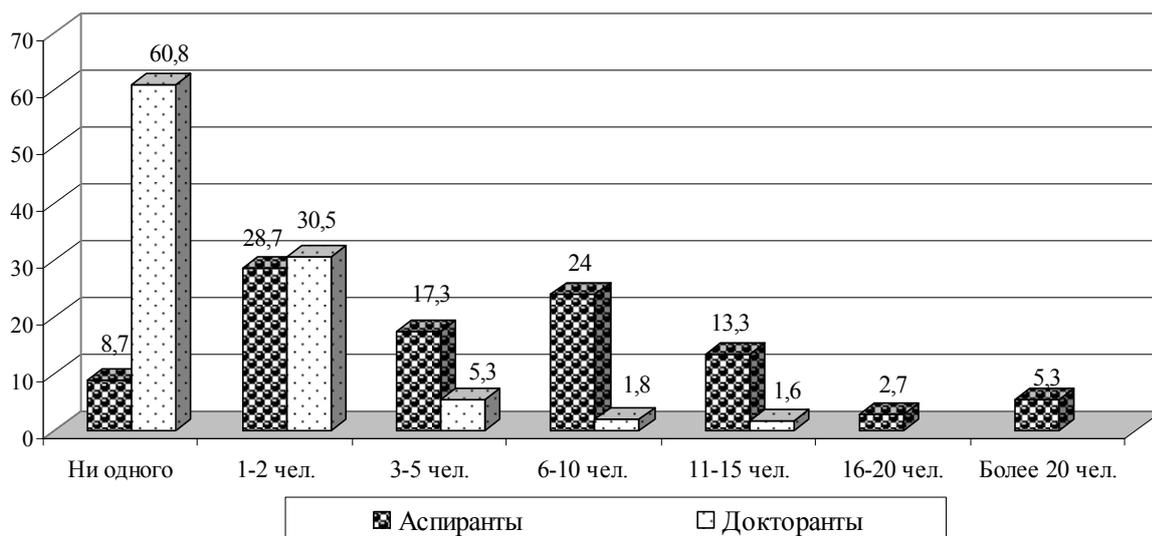


Рис. 5.7. Удельный вес защищенных аспирантов и докторантов у научных руководителей, %

В среднем у научных руководителей за последние пять лет было по одному незащищенному аспиранту. Справедливости ради, надо отметить, что у 44,8 % руководителей подобных случаев не было. Если аспиранты не доходили до защиты, то среди причин этого были выделены: изменение семейного положения (рождение ребенка и др.), смена профиля основной деятельности (уход из вуза).

Среди факторов, обеспечивающих, по мнению научных руководителей, необходимое качество подготовки аспирантов, первое место заняли материальные – повышение аспирантских стипендий, финансовая поддержка аспирантов из средств грантов, хоздоговоров, научно-технических программ, повышение оплаты за научное руководство. Не менее важными оказались такие факторы, как: развитая система доступа к информационным ресурсам, развитая система научных коммуникаций (участие аспирантов в конференциях, стажировках и т.д.), а также наличие в вузе авторитетных научных школ.

Научные руководители оценили условия работы аспирантов над диссертациями, созданные в их вузах. В результате этого было выяснено, что «квалификация научного руководителя» и «возможность получать научные консультации» наряду с доступом к вузовской Интернет-сети, возможностью участвовать в научной и методической работе кафедры, возможностью участвовать в образовательном процессе, а также возможностью публиковать научные работы – являются теми условиями, которые вузы могут обеспечить своим аспирантам в первую очередь. К сожалению, далеко не все вузы могут обеспечить доступ аспирантов к лабораторному оборудованию, как следствие, возможность апробации научных разработок на практике, а также финансовую поддержку аспирантов грантами. Что касается последнего условия, то аспиранты не должны пассивно ждать

финансовой поддержки от вуза, а, прежде всего, сами должны проявлять активность в подготовках заявок на гранты, конкурсы, премии, дополнительные стипендии молодым ученым.

Для того чтобы организовать эффективную работу своих аспирантов научный руководитель должен, прежде всего, организовать себя самого. Эффективная организация личной деятельности, другими словами, персональный менеджмент, представляет собой целенаправленное и последовательное использование практических методов менеджмента в повседневной деятельности для того, чтобы оптимально и со смыслом использовать свое время. Жизнь, личный труд научного руководителя на работе и в собственном доме могут и должны быть организованы в систему.

На вопрос о наличии в вузе типового распорядка рабочей недели, 48,8 % научных руководителей ответили, что такой распорядок в их вузе присутствует. Отрицательно ответили на этот вопрос 30,5 % научных руководителей, еще 20,7 % затруднились что-либо сказать на этот счет. Наличие типового распорядка недели в вузе позволяет и управленческим кадрам вуза, и преподавателям, и соответственно научным руководителям аспирантов (многие из которых возглавляют кафедры, деканаты) заранее спланировать свои личные дела, чтобы они не пересекались с совещаниями, заседаниями научно-технических и научно-методических советов, заседаниями кафедр, советами факультета и т.п.

Увеличение затрат времени на планирование приводит к экономии времени в целом. Поэтому научный руководитель обязан уметь анализировать свое рабочее время, составлять планы личной работы: на год, месяц, неделю, каждый день. При этом необходимо учитывать все выполняемые работы, уметь расположить их в порядке важности. Какие именно виды планирования используют/не используют научные руководители видно из табл. 5.7.

Т а б л и ц а 5 . 7

Осуществление научными руководителями аспирантов планирования на день, месяц, год

Вид планирования Варианты ответов	Планируете ли Вы свой рабочий день?	Планируете ли Вы свои дела на месяц?	Планируете ли Вы свои дела на год?
Да, всегда	75,6	54,3	36,6
Только тогда, когда слишком много дел и не могу их все запомнить	17,1	39,5	34,1
Нет, специального плана личных дел не составляю	7,3	6,2	29,3
Итого	100,0 %	100,0 %	100,0 %

В частности, преимущественным видом планирования для научных руководителей является оперативное – планирование на день (75,6 %), а вот среднесрочным и долгосрочным планированием руководители занимаются неохотно, в основном тогда, когда накапливается слишком много дел и запомнить их всех становится невозможно.

Одним из важных моментов в организации личного труда, является использование современной техники личной работы, например, еженедельников (табл. 5.8).

Т а б л и ц а 5 . 8

Вид еженедельника или записной книжки,
которыми пользуются научные руководители аспирантов

Варианты ответов	% от общего числа опрошенных
Обыкновенный блокнот	51,6
Электронная записная книжка	21,7
Специально разработал(а) для себя еженедельник	6,6
Зарубежный еженедельник (тайм-менеджер)	5,3
Не пользуюсь никакой записной книжкой	14,8
Итого	100,0

Анализ показал, что 51,6 % научных руководителей пользуются обыкновенным блокнотом. Электронной записной книжкой пользуются 21,7 % руководителей. Специально разработали для себя еженедельник – 6,6 % научных руководителей. Не пользуются записной книжкой 14,8 %, это далеко не отрадный факт, т.к. запись текущих и перспективных дел и форма такой записи во многом влияет на четкость планирования.

48 % научных руководителей отметили, что хотели бы использовать в работе специально разработанную для них рабочую книгу научного руководителя¹. Цель ведения такой рабочей книги – хорошая организация процесса руководства аспирантами, налаживание взаимодействия со своими подопечными, координация и контроль их действий.

За год среднее количество научных и педагогических командировок научных руководителей составляет не более двух. При этом 22 % руководителей ни разу не выезжали в командировки в течение года, хотя они должны осуществлять внешние связи, обмениваться опытом, устанавливать новые контакты, выступать на конференциях.

Реальная продолжительность рабочего дня в вузе для 60,5 % научных руководителей составила от 8 до 10 часов, для 28,4 % – менее 8 часов, а для 9,9 % – от 11 до 12 часов.

¹ Рабочая книга научного руководителя аспирантов / С.Д. Резник, О.А. Сазыкина. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 144 с.

Среди основных «поглотителей» своего времени научные руководители аспирантов выделили: отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения (27,4 %), синдром «откладывания» дел (20,5 %), неспособность сказать «нет» (16,4 %) и др. (табл. 5.9).

Т а б л и ц а 5.9

«Поглотители» времени,
которые для научных руководителей наиболее существенные

Варианты ответов	% от общего числа опрошенных
Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения	27,4
Синдром «откладывания» дел	20,5
Неспособность сказать «нет»	16,4
Плохое планирование трудового дня	9,6
Слишком редкое делегирование (перепоручение) дел	9,6
Отсутствие приоритетов в делах	8,2
Личная неорганизованность	4,1
Неполная, запоздалая информация	2,7
Затяжные совещания	1,5
Итого:	100,0

Научный руководитель должен уметь жить и работать по системе, управлять своей жизнью, временем, знать правила и приемы личной работы, уметь ими пользоваться, а также стараться минимизировать ошибки при организации личной работы.

Работа с аспирантами – это сложнейший интеллектуальный и коммуникативный процесс. Это продолжительная духовная работа, растягивающаяся иногда на годы¹.

Само собой разумеется, научный руководитель должен быть для своих учеников примером и в науке, и в личной, и в общественной жизни.

5.4. Результаты опроса экспертов по проблеме повышения эффективности системы формирования научно-педагогических кадров в вузе

В рамках исследования проведен экспертный опрос, в котором приняли участие 35 научных руководителей аспирантов, имеющих ученую степень доктора наук, под руководством которых защитили кандидатские дис-

¹ Роботова А.С. Деятельность научного руководителя: рефлексивные заметки // Высшее образование в России. – 2009. – № 7. – С. 36.

сертации более 10 человек, имеющие стаж научно-педагогической деятельности более 20 лет.

Согласно ученому званию было следующее распределение: 32 профессора, 3 доцента, из которых доктора биологических наук – 4,5 %, доктора философских наук – 9,1 %, доктора исторических наук – 4,5 %, доктора экономических наук – 40,9 %, доктора технических наук – 36,4 %, доктора педагогических наук – 4,5 %. Причем, 40 % респондентов – женщины, 60 % – мужчины. Средний возраст респондентов 55 лет. Большая часть опрошенных научных руководителей представители специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством», так же в опросе приняли участие представители таких специальностей, как 07.00.02 «Отечественная история», 05.23.05 «Строительные материалы и изделия», 08.00.01 «Экономическая теория» и др.

Большинство респондентов проработало в своем вузе 31–40 лет (37,1 %), а на занимаемой должности 11-15 лет (44,1 %) и имеют стаж научно-педагогической деятельности 26-30 лет (25,7 %).

В среднем респонденты имеют 232 опубликованные работы, из которых 7 монографий, 27 статей в журналах из перечня ВАК, 5 учебников, 13 учебных пособий.

Средний возраст защиты кандидатской диссертации – 44 года, докторской – 51 год.

45,5 % респондентов считают себя руководителем Научной школы.

Научная специальность большей части респондентов совпадает со специальностью, по которой они готовят аспирантов, так ответило 72,7 % опрошенных, «в основном, да» – 24,2 %, соответственно лишь у 3 % опрошенных специальности не совпадают.

Помимо руководства аспирантами, научные руководители выполняют в вузе такие виды деятельности, как управленческая (67,6 %), педагогическая (94,3 %), научная (91,4 %), методическая (73,5 %), а также общественная работа (11,4 %) (рис. 5.8).

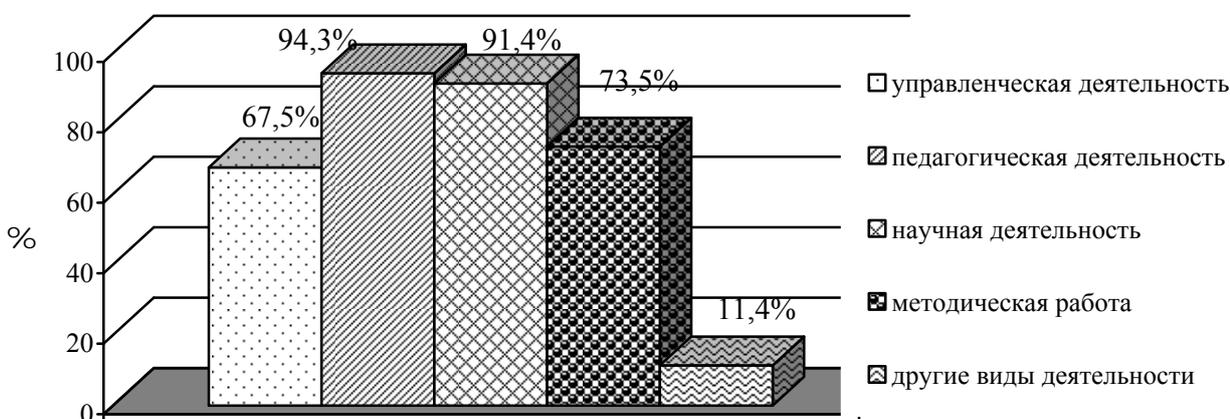


Рис. 5.8. Основные виды деятельности научных руководителей аспирантов

Несмотря на это, более всего чувствуют себя учеными 68,6 % респондентов, педагогами – 51,4 %, и лишь 14,3 % участников опроса – управленцами.

Для большей части экспертов научное руководство аспирантами – это, в первую очередь, возможность почувствовать удовлетворение результатами своей работы, на это указало 60 % респондентов, для 54,3 % – возможность почувствовать себя востребованным и нужным, а также возможность проявить себя в своих учениках и возможность сотрудничества с интересными, увлеченными наукой людьми (48,6 %) (рис. 5.9).



Рис. 5.9. Руководство аспирантами с позиции научных руководителей

При ответе на вопрос «Какими компетенциями должен обладать научный руководитель аспирантов и какими компетенциями обладаете лично Вы как научный руководитель?», было установлено, что в основном респонденты обладают всеми теми заявленными качествами, которыми на их взгляд должен обладать научный руководитель аспирантов, а именно он должен знать и знает законы и иные нормативные правовые акты РФ по вопросам образования и подготовки научно-педагогических кадров, правила и порядок оформления диссертационных работ, авторефератов и представления их к защите, новейшие методы, средства и практику планирования, организации, проведения и внедрения научных исследований и разработок; он должен иметь и имеет глубокие научные знания по своей специальности, богатый опыт научной работы, ее организации, ученую степень доктора наук; он должен уметь и умеет консультировать аспиранта по теоретическим, методологическим, стилистическим и другим вопросам написания диссертации, координировать подготовку аспиранта для получения необходимых знаний и навыков, выделять приоритеты и планировать личную деятельность, и, наконец, он должен владеть и владеет научными методами проведения исследовательских работ, технических разработок и их экспериментальной проверки, технологиями взаимодействия с аспирантом на этапах поступления в аспирантуру, обучения в аспирантуре, выхода на защиту, технологиями эффективной организации личной деятельности.

Большинство экспертов, считают, что искусству научного руководства обучаться не нужно, это умение приходит само по себе с приобретением опыта руководства аспирантами, так ответило 54,3 % опрошенных. Причем, 42,9 %, наоборот, считают, что как и любому виду деятельности искусству научного руководства обучаться необходимо. Обучение диссертационному менеджменту, в основном, должно осуществляться в форме межвузовских семинаров научных руководителей (30 %), повышения квалификации в организованной форме (ФПК, ИПК) (26,7 %), стажировок в вузах России и зарубежья (20 %). Так же необходимо отметить, что книги по диссертационному менеджменту читали 53,1 % опрошенных экспертов, указав, среди наиболее значимых: «Как защитить свою диссертацию» и «Управление диссертационным советом» С.Д. Резника, «Диссертация и ученая степень» Б.А. Райзберга.

На вопрос: «Сколько аспирантов подготовили и защитили диссертации под Вашим руководством?», ответы распределились следующим образом: 6–10 человек – 40 % опрошенных, 11–15 человек – 28,6 %, более 20 человек – 20 %, 16-20 человек – 8,6 %, 1–2 человека – 2,9 %. В отношении подготовки докторантов были получены следующие ответы: ни одного человека – 40 %, 1-2 человека – 30 %, 3-5 человек – 20 %, более 10 человек – 6,7 %, 6–10 человек – 3,3 %. Следует отметить, что у большинства экспертов за последние пять лет не защитили диссертации 1–2 человека – 56,3 %, 3–5 человек и ни одного – 21,9 % респондентов. В качестве основных причин такого положения были названы смена профиля основной деятельности (41,7 %), изменение семейного положения (37,5 %), ухудшение материального положения (33,3 %) (рис. 5.10).

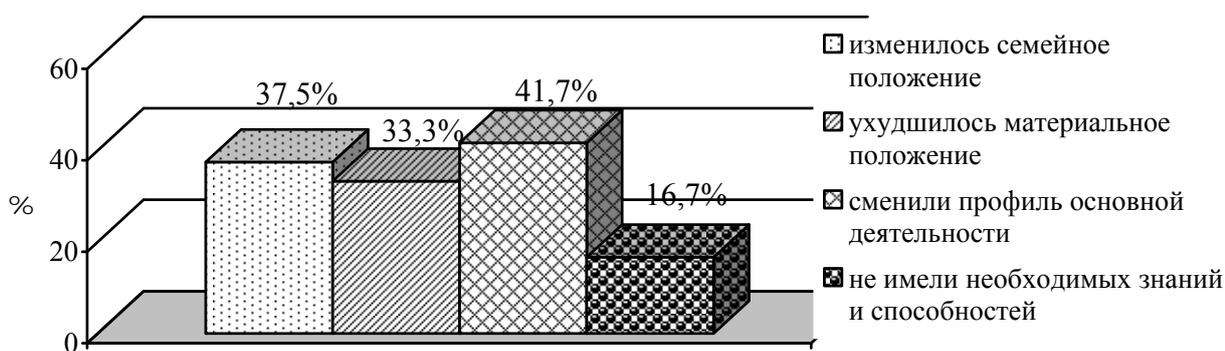


Рис. 5.10. Причины несвоевременной защиты диссертаций аспирантами

В целях повышения эффективности аспирантуры экспертам было предложено указать факторы, обеспечивающие необходимое качество подготовки аспирантов. Среди приоритетных были названы развитая система научных коммуникаций (участие аспирантов в конференциях, стажировках и т.д.) (80 %), финансовая поддержка аспирантов из средств грантов, хоздоговоров, научно-технических программ (76,5 %), развитая система доступа к информационным ресурсам (65,7 %) (рис. 5.11).

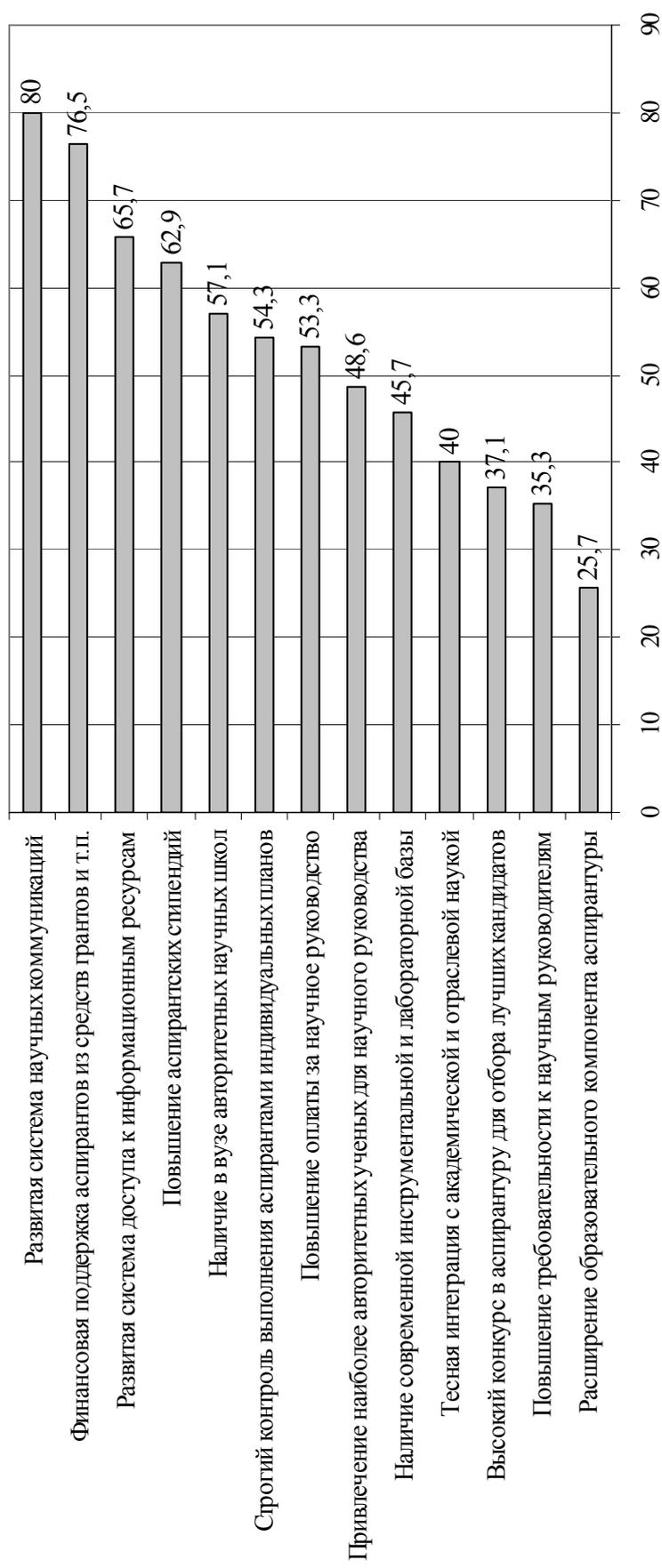


Рис. 5.11. Факторы, обеспечивающие необходимое качество подготовки аспирантов (по мнению экспертов), %

В последние годы наблюдается тенденция, что после защиты диссертации аспиранты не стремятся получить работу в стенах вуза и остаться на преподавательской должности, основными причинами данной тенденции, по мнению научных руководителей аспирантов, были указаны следующие: зарплата не позволяет выживать (90,9 %), имеются перспективы лучше (63,6 %), жилищные проблемы (60,6 %).

По мнению экспертов, исправить сложившееся положение дел, поднять престиж преподавательской деятельности в глазах аспирантов может создание таких условий: увеличение размера зарплаты до уровня, позволяющего нормально жить, это отметило 100 % респондентов, тяга к преподавательской и к научной работе (60 % соответственно).

В процессе исследования экспертами по 5-балльной шкале были оценены условия, созданные вузом для аспирантов (табл. 5.10).

Т а б л и ц а 5 . 1 0

Оценка экспертами условий, созданных вузом для аспирантов, по 5-ти балльной шкале (1 – очень плохие,..., 5 – очень хорошие условия)

Условия работы над диссертацией	Оценка
1. Доступ к научной литературе	4,2
2. Возможность получать научные консультации	4,2
3. Возможность участвовать в научной и методической работе кафедры	4,2
4. Возможность публиковать научные работы	4,1
5. Возможность участвовать в образовательном процессе	4,1
6. Квалификация научного руководителя	4,0
7. Возможность участвовать в научных конференциях	4,0
8. Доступ к компьютерной технике	4,0
9. Доступ к вузовской Интернет-сети	4,0
10. Доступ к лабораторному оборудованию	3,2
11. Возможность участвовать в международных конференциях	3,2
12. Возможность апробации научных разработок на практике	3,1

В целом условия работы над диссертацией, созданные вузом, находятся на среднем уровне. Наивысшим баллом (4,2) были отмечены доступ к научной литературе, возможность получать научные консультации, возможность участвовать в научной и методической работе кафедры.

Аспирантура должна обеспечивать хорошую связь между сектором высшего образования и наукой, с этим мнением согласилось 47,1 % экспертов, участвующих в опросе, считают это желательным – 41,2 %. Половина опрошенных считает необходимым наличие аудиторных занятий

с аспирантами по подготовке к сдаче кандидатских экзаменов, отмечая при этом, что объем образовательной программы аспиранта должен ограничиваться информацией необходимой только для сдачи кандидатских экзаменов (43,8 %).

Среди опрошенных экспертов 24,2 % считают, что обучению в аспирантуре должна предшествовать углубленная подготовка в рамках магистерских программ, 39,4 % ответили «скорее да, чем нет», 36,4 % не считают прохождение магистерских программ необходимым.

Большинство опрошенных экспертов, участвующих в опросе (56,7 %) указали, что они возглавляют научный студенческий кружок, причем, участниками данного кружка, в основном являются представители третьего (18,2 %), четвертого (36,4 %) и пятого (22,7 %) курсов. Средняя численность таких кружков, по мнению большинства, 4–6 человек.

Кроме того, 93,5 % научных руководителей, указали, что студенты под их руководством принимают участие в конкурсах научных студенческих работ. Из них наличие побед в подобных конкурсах отметило 89,7 % респондентов, причем в среднем 8–9 раз. Так же эксперты отмечали наличие научных публикаций студентов под их руководством, в среднем 1–2 публикации в год.

К моменту поступления в аспирантуру аспиранты имеют тему диссертационного исследования, так ответило 26,5 % научных руководителей. В среднем перед поступлением в аспирантуру в своем активе студенты имеют 1–2 публикации, на это указало 82,8 % респондентов.

Выбор темы диссертационного исследования, по мнению научных руководителей, в первую очередь обусловлен тем, что исследование является продолжением дипломного проекта или магистерской диссертации (32,4 %). Связь темы диссертации аспирантов с плановыми исследованиями обусловлена тем, что работа над выбранной темой является инициативной работой (58,8 %).

Что касается организации руководства аспирантами, экспертам необходимо было указать, сколько аспирантов в настоящее время у них обучается. Большая часть (45,5 %) ответила 3–5 человек. В среднем у одного эксперта обучается 4 аспиранта очной формы обучения, 2 заочной формы и 2 соискателя.

Большая часть экспертов (84,8 %) оценивают свою деятельность по руководству аспирантами, как обеспечивающую полноценное научное руководство. В основном это проявляется в регулярных личных консультационных встречах с каждым аспирантом (93,9 %), активном участии аспирантов в научных конференциях и своевременном выходе аспирантов на защиту (60 % соответственно). Среди причин, которые могут привести к неполноценному научному руководству были названы следующие: отсутствие интереса у аспиранта к активной научной деятельности (66,7 %),

низкая оплата за научное руководство (44,4 %) и личная загруженность работой (22,2 %) (рис. 5.12).

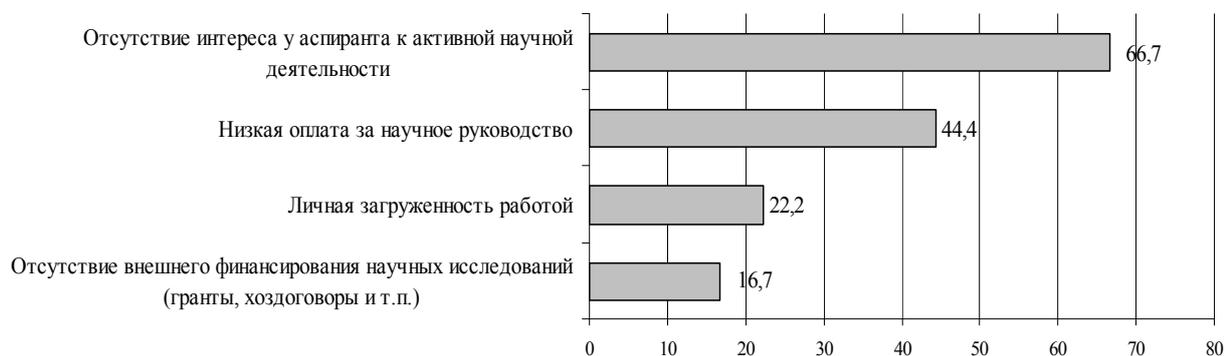


Рис. 5.12. Причины неполноценного научного руководства

Большинство научных руководителей высказали мнение, что наиболее приемлемой формой взаимодействия с аспирантами для них являются личные встречи с каждым аспирантом по мере необходимости (52,9 %). В среднем на общение с одним аспирантом научный руководитель тратит 1–2 часа в неделю. На таких встречах руководителей с аспирантами преимущественно происходит научное консультирование по теме диссертации (97 %), обсуждаются «свежие» научные статьи, монографии и т.п. (48,5 %), решаются организационные вопросы (39,4 %).

Контроль за ходом выполнения работы над диссертациями своих аспирантов в среднем осуществляется научными руководителями 1 раз в месяц, на это указало 59,4 % экспертов. Среди форм контроля большей популярностью пользуется устный отчет аспиранта о ходе работы над диссертацией (75,8 %) (рис. 5.13).

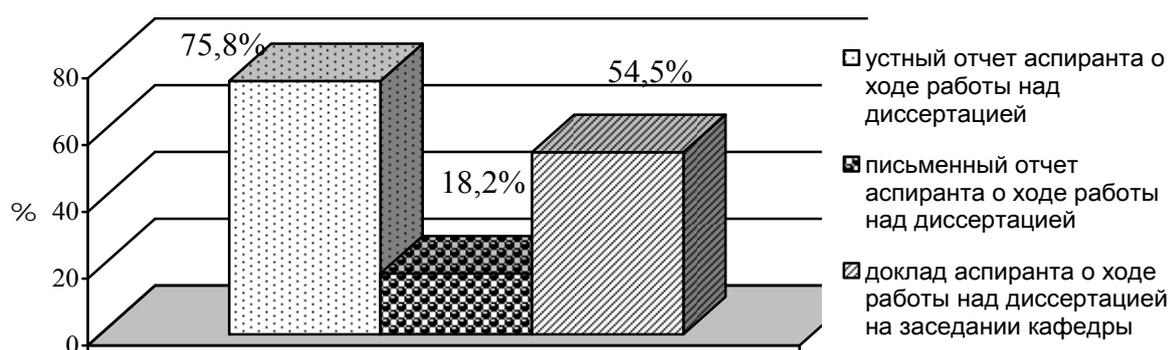


Рис. 5.13. Формы контроля деятельности аспирантов со стороны научных руководителей

Было установлено, что 45,5 % научных руководителей проводят аспирантские семинары – общие собрания всех своих аспирантов, в тоже время 21,2 % экспертов считают эту форму взаимодействия с аспирантами неэффективной. Причем периодичность проведения таких семинаров раз

в 2–3 месяца (51,7 %). Основные проблемы таких семинарах – обсуждение общих, актуальных для всех аспирантов вопросов, участие аспирантов в научно-практических конференциях, предзащита кандидатских диссертаций. Большинству экспертов, принявших участие в вопросе, присущ в основном демократичный стиль руководства аспирантами.

Помимо научно-исследовательской аспиранты привлекаются и к педагогической деятельности, что является положительным моментом в подготовке научно-педагогических кадров. Так при ответе на вопрос «Привлекаете ли Вы аспирантов к педагогической деятельности?», большинство экспертов дало положительный ответ, отметив, что как правило, аспирант имеет учебную нагрузку (35,3 %) и привлекается к учебной деятельности в рамках педагогической практики на кафедре (38,2 %).

Неоспорим тот факт, что повышению эффективности аспирантуру будет способствовать своевременный выпуск аспирантов на защиту, а в этих целях необходим комплекс дополнительных мер материального и морального стимулирования научных руководителей, с этим мнением согласилось 62,5 % участников опроса. Кроме того, необходимо применять меры повышения ответственности за некачественное научное руководство, так считает 48,5 % экспертов, такие меры уже практикуются в вузах отметили лишь 15,2 %.

Систематически отчитывается о ходе руководства аспирантами на Ученом совете вуза только 14,7 % респондентов, «время от времени» – 35,3 %, 50 % опрошенных такой отчет не делают, указывая, что в их вузе это не практикуется. На заседании кафедры – отчитываются 90,6 % опрошенных научных руководителей.

На вопрос: «Есть ли в Вашем вузе типовой распорядок рабочей недели?», были получены следующие ответы: «да» ответило 11 человек (34,4 %), «нет» – 8 человек (25 %), вопрос вызвал затруднение у 13 человек (40,6 %).

О личной организованности научного руководителя можно судить по его системе планирования. Так рабочий план на день имеет 72,7 % руководителей, составляют его только в случае необходимости 21,2 % респондентов. Всегда планируют свои дела на месяц 48,5 % опрошенных, по мере необходимости – 39,4 %. Более долгосрочное планирование на год осуществляется 66,6 % научных руководителей.

Рабочий день в вузе у большинства экспертов длится от 8 до 10 часов, причем, значительная часть респондентов (39,4 %), проводят на рабочем месте и менее 8 часов.

Для записи дел и планирования своей деятельности основная масса экспертов, принявших участие в опросе, пользуется обыкновенным блокнотом, на это указало 17 человек, что составляет 56,7 %, специально разработало удобный для себя еженедельник только 10 % опрошенных (рис. 5.14).



Рис. 5.14. Виды еженедельников, используемых научными руководителями

Рабочее время научного руководителя состоит из таких видов деятельности, как управленческая, педагогическая, научная, методическая работа, внешние связи, вызовы к руководству. Причем, большую часть времени научные руководители занимаются педагогической (50–70 % времени) и научной деятельностью (30–50 % времени). Кроме того, с целью обмена опытом научные руководители должны посещать другие вузы, ездить в научные и педагогические командировки, это отметило 64,7 % экспертов, причем, в среднем за год совершается менее 3 командировок.

В деятельности научных руководителей присутствует большое количество «помех», мешающих их эффективной и результативной работе, среди основных были названы неполная, запоздалая информация (56 %), неспособность сказать «нет» (36 %), отсутствие приоритетов в делах (24 %) (рис. 5.15).

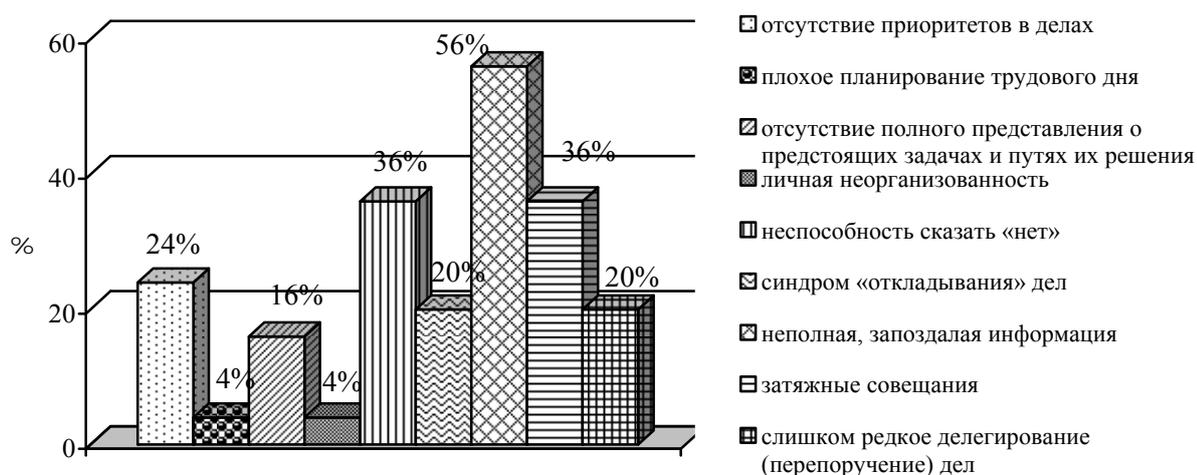


Рис. 5.15. «Помехи» в деятельности научных руководителей аспирантов

Экспертам было предложено в таблице «Умение управлять самим собой» поставить оценку важности (В) и личного исполнения (И) каждой позиции по пятибалльной системе (по принципу: 1 балл – несущественные качества ... 5 баллов – очень важные и значимые качества). Результаты можно увидеть в табл. 5.11.

Т а б л и ц а 5 . 1 1

Система качеств «Умение управлять самим собой»

№ п/п	Перечень качеств	В	И
1	2	3	4
1	<i>Способность правильно формулировать жизненные цели:</i>		
1.1	Умение формулировать свои жизненные цели	4,4	3,9
1.2	Умение принимать решения	4,5	3,6
1.3	Умение планировать карьеру	3,8	3,6
2	<i>Личная организованность:</i>		
2.1	Приверженность системному подходу	4,3	3,8
2.2	Умение ценить и эффективно использовать время	4,6	4,1
2.3	Умение сосредоточиться на главном	4,7	4,1
2.4	Умение все делать по порядку	4,2	4,1
2.5	Умение учитывать и анализировать затраты времени	4,0	3,5
3	<i>Самодисциплина:</i>		
3.1	Обязательность, способность и умение держать слово	4,5	4,5
3.2	Пунктуальность, точность исполнения	4,6	4,2
3.3	Собранность, умение не разбрасываться	4,4	4,0
3.4	Наличие чувства ответственности	4,6	4,5
4	<i>Знание технологий личной работы:</i>		
4.1	Умение организовать рабочее место	4,1	3,7
4.2	Умение пользоваться организационной техникой	4,1	3,7
4.3	Умение работать с информацией	4,4	4,1
4.4	Умение говорить по телефону	3,8	3,7
4.5	Умение слушать	4,3	4,0
4.6	Умение планировать свои дела	4,3	3,6
4.7	Умение пользоваться записной книжкой	3,4	3,1
4.8	Умение делегировать полномочия	3,8	3,2
5	<i>Способность делать себя здоровым:</i>		
5.1	Правильное питание	4,3	3,3
5.2	Сон	4,1	3,6
5.3	Закаливание	4,0	3,0
5.4	Умение расслабляться	3,8	3,2
5.5	Отказ от вредных привычек	4,2	3,9
6	<i>Эмоционально-волевой потенциал:</i>		
6.1	Трудолюбие	4,3	4,0
6.2	Целеустремленность	4,5	4,1
6.3	Решительность	4,1	3,4
6.4	Напористость	3,8	3,1

Окончание табл. 5.11

1	2	3	4
6.5	Умение заинтересовать, мотивировать себя	4,0	3,3
6.6	Оптимизм и жизнерадостность	4,0	3,6
6.7	Семейное благополучие	6,5	3,8
7	<i>Самоконтроль своей жизнедеятельности:</i>		
7.1	Самоконтроль реализации жизненных планов	4,0	3,7
7.2	Самоконтроль реализации наиболее важных дел года	3,8	3,4
7.3	Самоконтроль реализации наиболее важных дел месяцев	3,8	3,4
7.4	Самоконтроль результатов недели	3,7	3,3
7.5	Самоконтроль результатов дня	3,7	3,4
7.6	Самоконтроль личной работоспособности	3,8	3,5
7.7	Самоконтроль своей репутации	4,0	3,7

Следует отметить, что высший балл по степени важности и личного исполнения получили качества из блока «Самодисциплина». Тем самым указывая на то, что такие качества как обязательность, способность и умение держать слово, пунктуальность, точность исполнения, собранность, умение не разбрасываться, наличие чувства ответственности являются для руководителей самыми важными.

В заключении участники экспертного опроса могли предложить рекомендации по улучшения взаимодействия научного руководителя и аспиранта. Среди основных позиций можно выделить: создание научных лабораторий, повышение стипендий и материальной поддержки аспирантов, проявление творческой инициативы, как со стороны руководителя, так и аспиранта, повышение их взаимной ответственности. Среди предложений по улучшению деятельности аспирантуры вуза необходимо отметить улучшение материально-технической базы, внедрение системы контроля и управления деятельностью аспирантуры, эффективное решение вопросов, связанные с обучением в аспирантуре.

Для повышения эффективности деятельности аспирантуры необходима реализация комплекса мероприятий по совершенствованию системы отбора студентов в аспирантуру, системы подготовки аспирантов к научно-педагогической деятельности, повышения качества научного руководства аспирантами, совершенствования методического обеспечения обучения в аспирантуре.

6. ПУТИ ИНТЕНСИФИКАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ АСПИРАНТОВ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ

6.1. Разработка модели управления системой формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении

Исследование функционирования аспирантуры в России показало, что система формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении требует совершенствования, основные направления которого заключаются в следующем.

Необходимо усиление заинтересованности аспирантов в научно-педагогической работе, в первую очередь, это материальная заинтересованность (привлекать аспирантов в работе над грантами, финансирование проведения экспериментов, создание условий для получения стабильного дохода и возможности саморазвития, дополнительные стипендии лучшим аспирантам), во вторую очередь – научная заинтересованность аспирантов – выбор темы диссертационного исследования должен проводиться с учетом научных интересов аспирантов, необходима возможность применения результатов исследования на практике, работа должна помогать собирать материал по теме исследования.

Для повышения качества научного руководства аспирантами необходима материальная заинтересованность научного руководителя в подготовке и защите диссертации, четкий график приема аспирантов научным руководителем, наличие регламента в работе над диссертацией и графика подготовки и защиты диссертации, совершенствование процесса научного руководства аспирантами на основе специально разработанной учебно-методической литературы по научному руководству. Необходимы разработка и утверждение на кафедре Положения по научному руководству аспирантами, составление аспирантами индивидуального графика подготовки и защиты диссертации.

В целях совершенствования работы аспирантуры вуза необходимо создать благоприятные условия для обеспечения доступа к научным информационным базам, наладить связь научной деятельности и производства, создать реальные дальнейшие перспективы аспирантам в вузе, увеличить возможность осуществления командировок, организовывать совместное участие аспирантов и ведущих ученых в конференциях.

Для совершенствования личной организации аспирантов необходимо: усиление периодического контроля над научной работой аспиранта, повысить эффективность планирования личного времени аспирантов с использованием специально разработанного еженедельника и учебно-методической литературы по проблемам обучения в аспирантуре.

Увеличение качества и количества публикаций по результатам диссертационных исследований предполагает: предоставить максимальные льготы для публикации научных трудов в местных научных сборниках и

журналах, наладить двусторонние связи с Европейскими научными учреждениями для обмена опытом и выявления общих актуальных направлений научных исследований, оказывать поддержку аспирантам в сфере участия в форумах, конкурсах, конференциях различного уровня, а также предоставлять возможность участия в грантах.

Совершенствование процесса организации защит диссертаций предполагает: создание постоянных связей с диссертационными советами по защите диссертаций, взаимодействие аспирантов с ученым секретарем диссертационного совета, ознакомление требований к диссертации, сопроводительной документации и порядка защиты диссертации в диссертационном совете.

Подготовка аспирантов к педагогической деятельности требует организации специальных семинаров для молодых преподавателей по вопросам учебно-методической работы преподавателя, участие аспирантов в посещениях и обсуждении открытых учебных занятий на кафедре, постоянное участие аспирантов в методических семинарах кафедры.

Подготовка аспирантов к научной деятельности предполагает постоянное участие в научных семинарах кафедры, создание единой системы консультаций научного руководителя со всеми аспирантами, проведение регулярных аспирантских семинаров по актуальным проблемам науки и аспирантуры, возможность консультаций у ведущих ученых России, совместное участие аспирантов и научных руководителей в конференциях.

На основании результатов исследования разработана модель управления системой формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении (рис. 6.1).

В частности, предлагаются следующие механизмы и инструменты повышения эффективности подготовки аспирантов к самостоятельной научной и педагогической деятельности:

1. Совершенствование отбора и работы со студенческой элитой, включающее следующие инструменты:

– обеспечение интеграции учебных занятий и научно-исследовательской работы студентов, постоянное поддержание и развитие авторитета научно-исследовательской работы студентов с целью привлечения к ней основной массы студентов и развитие их интереса к активному участию в научно-исследовательской деятельности;

– ознакомление студентов с методологией научной деятельности, повышение массовости и эффективности научно-исследовательской работы студентов в вузе путем привлечения студентов к исследованиям по наиболее приоритетным направлениям общества и государства;

– участие студентов во внеаудиторной (творческой, научной и методической) деятельности под руководством преподавателя, а также в олимпиадах по учебным дисциплинам, конкурсах научно-исследовательских или прикладных работ, в научных кружках и клубах.

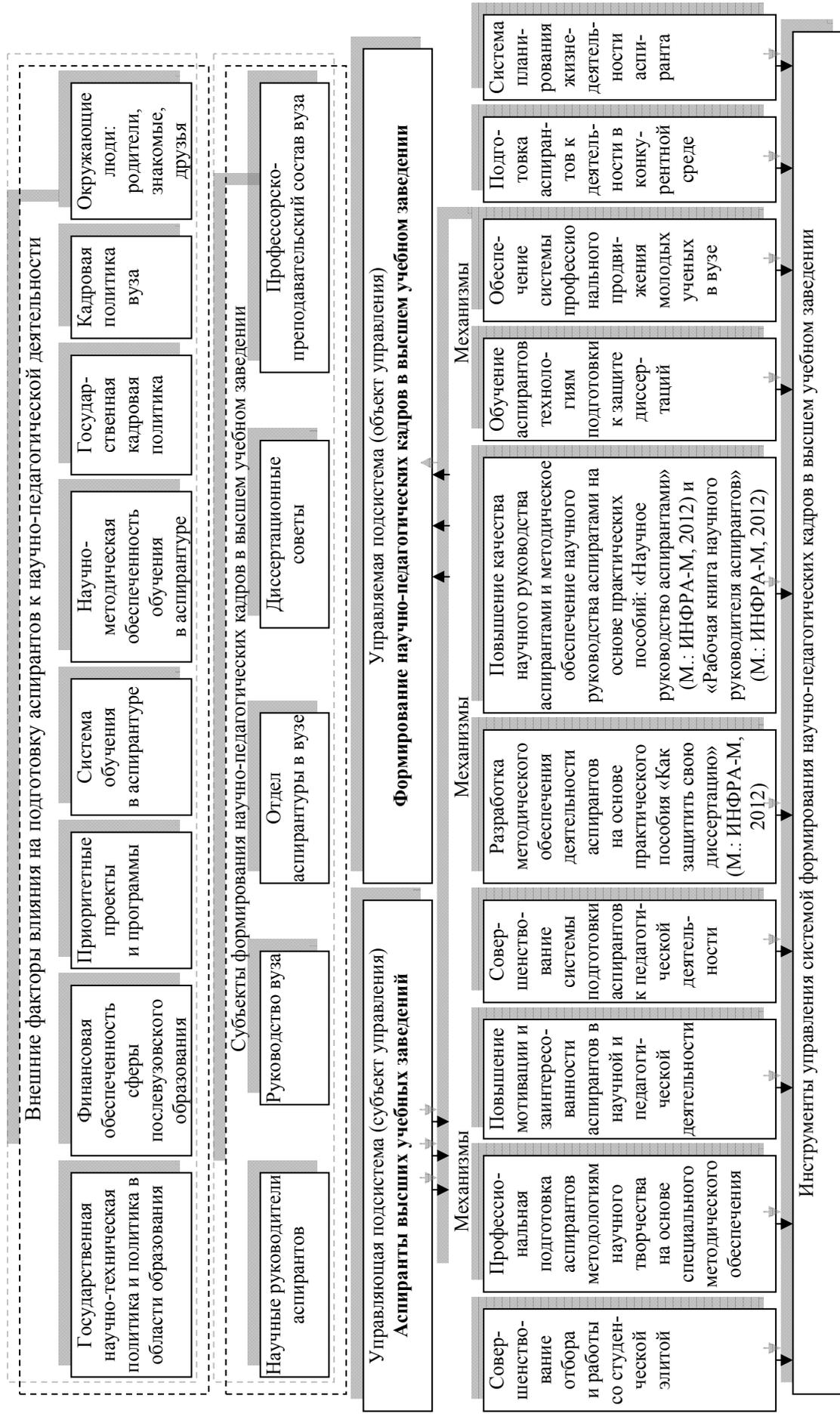


Рис. 6.1. Модель системы управления формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении

Реализуемый на базе Пензенского государственного университета архитектуры и строительства педагогический проект, получивший образное название «Институт студенческих лидеров» (ИСЛ), является важной частью внеаудиторной работы студентов. Студенты привлекаются к научно-производственной и научно-исследовательской деятельности: проведению социологических исследований, разработке компьютерного обеспечения и оформлению документов, формированию библиотеки делового человека, осуществлению переводов иностранной литературы и др. и учебно-методической деятельности: составлению обзоров специальной литературы, сбору материала к дипломному проекту, разработке учебно-методической документации, новых лекционных и лабораторных учебных курсов, деловых игр и т.д. Участие студентов в этой структуре непосредственно способствует вовлеченности студентов в научную и исследовательскую сферы жизнедеятельности института. Еще одна структура, действующая в университете, «Школа молодого ученого». Основные цели деятельности такой Школы: подготовка талантливых студентов, заинтересованных в научной деятельности, к обучению в аспирантуре, а также формирование базы практических навыков и умений, направленных на развитие их научных инициатив и рост квалификации. Деятельность данной структуры направлена на привлечение студенческой аудитории к активному участию в научно-исследовательской деятельности института, содействие студентам в реализации их научных идей и раскрытии творческого потенциала, предоставление информации о выполнении и защите диссертационной работы, освоение приемов лекторского мастерства, техники речи, правил поведения на лекциях в аудитории, формирование профессиональной компетентности студента как научного деятеля и преподавателя вуза, предоставление базовых сведений о педагогической деятельности ученого, оказание помощи в выборе направления научных интересов;

– отбор талантливой студенческой молодежи. Выявление наиболее одаренных и продвинутых студентов, имеющих выраженную мотивацию к научной деятельности, создание особых условий для развития их творческих способностей, содействие эффективному профессиональному отбору талантливой студенческой молодежи для обучения в аспирантуре (разработка и утверждение критериев и положения по отбору студенческой молодежи для обучения в аспирантуре);

– финансирование научно-исследовательской деятельности студентов. Поиск и реализация дополнительных источников финансирования, в том числе за счет средств, получаемых из внебюджетных источников и инновационной деятельности вуза, совершенствование форм и методов привлечения их к научно-исследовательской работе студентов;

– повышение эффективности планирования личного времени студентов на основе изучения и использования специальной учебно-методической литературы, а также технологий планирования личной деятельности (еженедельника студента, самоконтроль личной деятельности).

2. Профессиональная подготовка аспирантов методологиям научного творчества на основе специального методического обеспечения: практического пособия «Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности»¹:

- участие аспиранта в научной работе на кафедре;
- знание аспирантами содержания методологической деятельности;
- овладение аспирантами принципами научной деятельности, средствами и методами научного исследования;
- повышение методической подготовленности аспирантов к подготовке и проведению научного исследования на этапах:
 - выбор темы исследования;
 - изучение литературных источников;
 - подготовка и проведение исследования;
 - анализ результатов исследования.

3. Повышение мотивации и заинтересованности аспирантов в научной и педагогической деятельности:

- привлечение аспирантов к плановым научным исследованиям на кафедре;
- представление аспирантам льгот для публикаций научных работ;
- возможность научных командировок, участия в конференциях и форумах, обмена опытом с российскими и зарубежными коллегами;
- привлечение аспирантов к предпринимательской деятельности в вузе, возможность заработка в вузе;
- возможность профессионального роста аспирантов в вузе;
- привлечение аспирантов к международной научной и педагогической деятельности в вузе.

4. Совершенствование системы подготовки аспирантов к педагогической деятельности, имея в виду:

- овладение навыками всех видов педагогической работы преподавателя;
- ознакомление с содержанием и моделью качеств преподавателя вуза;
- участие аспиранта в воспитательной работе со студентами;
- овладение навыками проведения учебных занятий по направлениям:
 - подготовка к занятию;
 - мотивация студенческой группы;
 - речь преподавателя;
 - организация обратной связи;
 - управление конфликтами на занятии;
 - контроль качества занятия.

¹ Резник С.Д. Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности: учебное пособие. – 3-е изд., перераб. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 520 с.

5. Разработка методического обеспечения деятельности аспирантов на этапах на основе практического пособия «Как защитить свою диссертацию»¹:

- работа над рукописью диссертации и ее оформление;
- внедрение результатов научного исследования;
- подготовка автореферата диссертации;
- соответствие диссертации паспорту научной специальности;
- предварительное рассмотрение и подготовка к защите;
- принятие к защите и защита диссертации в диссертационном совете.

6. Повышение качества научного руководства аспирантами и методическое обеспечение научного руководства аспирантами на основе практических пособий «Научное руководство аспирантами»² и «Рабочая книга научного руководителя аспирантов»³:

– использовать практическое пособие, непосредственно адресованное научным руководителям аспирантов, которое выполнит роль своеобразного методического моста между пособиями для диссертационных советов и пособиями для аспирантов;

– использовать Рабочую книгу научного руководителя аспирантов, которая позволяет улучшить координацию и контроль деятельности аспирантов;

– конкретизировать внутривузовские Положения о научном руководителе аспирантов, систематизировав как перечень обязанностей научного руководителя, так и список инструментов для их выполнения;

– упорядочить регламент утверждения темы диссертационного исследования и научного руководителя на Ученом совете вуза, обратив особое внимание на научное руководство со стороны кандидата наук, которое должно быть мотивированным исключением. Такими исключительными основаниями могут быть:

– успешная работа над докторской диссертацией, подтвержденная научными публикациями;

– опыт успешного научного руководства диссертационными работами;

– активное участие в проведении научных исследований, победы в конкурсах грантов по тематике, близкой к кандидатской диссертации соискателя;

– наличие ученого звания профессора, известность среди научной общности по публикациям в рецензируемых изданиях и докладам на очных конференциях с широкой географией, опыт оппонирования диссертационных работ;

¹ Резник С.Д. Как защитить свою диссертацию: практ. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 347 с.

² Резник С.Д. Научное руководство аспирантами: практ. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 477 с.

³ Рабочая книга научного руководителя аспирантов / С.Д. Резник, О.А. Сазыкина. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 144 с.

– научный руководитель, как правило, должен иметь ученую степень, соответствующую профилю защищаемой диссертации. Недопустимо, когда научным руководителем, например, по экономическим работам выступают доктора и тем более кандидаты наук по техническим, историческим, педагогическим или другим научным специальностям;

– темы диссертаций целесообразно утверждать не только на заседаниях Ученых советов вузов, но и рассматривать на заседаниях диссертационных советов по профилю научной специальности, функционирующих при этих вузах;

– для повышения открытости и гласности в работе диссовета в авторефератах диссертаций целесообразно указывать не только ученую степень и звание, но и должность научных руководителей по месту работы. Учет фактора репутации научного руководителя повысит качество экспертизы диссертационных работ.

– определить внутривузовские меры повышения ответственности научных руководителей за некачественное руководство аспирантами;

– разработать примерную программу обучения научных руководителей в системе повышения их квалификации.

7. Обучение аспирантов технологиям подготовки к защите диссертаций по направлениям:

– документационное обеспечение защиты диссертации;

– подготовка выступления на защите диссертации;

– внешний вид соискателя на защите диссертации.

8. Обеспечение системы профессионального продвижения молодых ученых в вузе, имея в виду:

– усиление роли аспирантов как участников научно-педагогической школы;

– планирование профессиональной карьеры аспиранта;

– самоподготовка аспиранта к активной общественной и управленческой деятельности в вузе;

– привлечение аспирантов к внутривузовской системе работы с резервом на выдвижение.

9. Подготовка аспирантов к деятельности в конкурентной среде на основе:

– системы формирования конкурентоспособности аспиранта;

– развития навыков предпринимательской деятельности;

– развития долговременных деловых связей;

– расширения кругозора и умения быть интересным;

– семейного благополучия аспиранта.

10. Система планирования жизнедеятельности аспиранта на основе использования технологий планирования личной деятельности аспиранта, включающих:

- индивидуальный план работы аспиранта;
- сетевой график работы над диссертацией;
- использование еженедельника аспиранта;
- планирование, подготовку и проведение научных командировок;
- самоконтроль результатов деятельности аспиранта: наиболее важных дел года и месяцев, результатов недели и дня, развития индивидуальных качеств аспиранта.

6.2. Разработка внутривузовских технологий аттестации аспирантов высших учебных заведений

Современный аспирант ведет активную научно-исследовательскую работу, а также осуществляет педагогическую деятельность по обучению, воспитанию, развитию потенциала студентов, участвует в управлении кафедрой и других видах организационных работ.

Исходя из представленных в табл. 3.1 сфер деятельности аспиранта современного вуза можно классифицировать качества, которыми он должен обладать. Общая интегрированная модель качеств аспиранта может быть представлена как система качеств личности, каждое из которых предназначено для реализации вышеназванных сфер его деятельности (рис. 6.2).

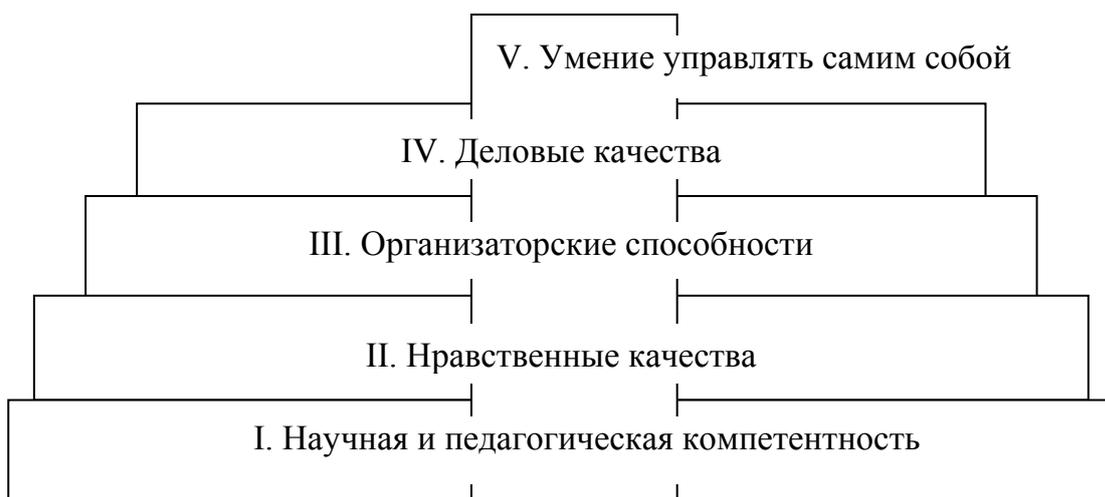


Рис. 6.2. Интегрированная модель качеств аспиранта вуза

Рассматривая блоки качеств, входящих в общую модель личностных качеств аспиранта, приведем ключевые элементы их структуры (табл. 6.1). В предлагаемой обобщенной модели представлена совокупность необходимых аспиранту качеств в виде пяти крупных блоков.

Таблица 6.1

Обобщенная модель качеств аспиранта вуза

№ п/п	Название группы качеств	Ранги	Критерии первого уровня
1	Профессиональная компетентность аспиранта как ученого и педагога	I	Наличие профессиональных знаний и умений в исследовательской и педагогической работе, понимание работы преподавателя и исследователя
2	Нравственные качества аспиранта	II	Отношение к нравственности
3	Организаторские способности аспиранта	III	Взаимоотношения с людьми
4	Деловые качества аспиранта	IV	Отношение к делу
5	Умение управлять самим собой	V	Умение управлять своей жизнью, временем, знание правил и приемов личной работы и умение ими пользоваться

Профессиональная компетентность аспиранта как молодого ученого и педагога. Аспирант должен быть специалистом в области своего диссертационного исследования. Он должен владеть материалом, различать существенное от несущественного, устанавливать взаимосвязи, проводить аналогии и приводить примеры. Аспирант должен быть всегда в курсе последних событий в своей профессиональной области.

Учебно-методическая культура аспиранта. Культура аспиранта как молодого педагога формируется на основе его знаний педагогических технологий, методов, форм, приемов обучения, умений определять конкретные педагогические задачи, разрабатывать рабочую программу дисциплины на основе Федеральных государственных образовательных стандартов и учебных планов, планировать и проводить учебные занятия разных видов (лекционные, семинарские, лабораторные), управлять учебной деятельностью студентов.

Знания можно передать обучающимся и сделать их интеллектуальным достоянием, а не балластом лишь в том случае, когда изучаемый материал вызывает живой интерес, доступен, понятен, заставляет задуматься, искать собственные решения учебной проблемы.

Культура научной деятельности аспиранта. Условия профессиональной деятельности оказывают большое влияние на личностные интересы представителя любой профессии. Работа аспиранта высшей школы предполагает функцию «добывания знаний». Особенность труда аспиранта вуза состоит и в том, что он должен постоянно заниматься научной работой, успешность которой состоит в получении ученой степени, звания, серьезных публикациях, внедрении результатов исследования. В этом творческом процессе аспирант должен руководствоваться не только личными интересами, но и интересами кафедры, а также уметь привлекать к своей научной работе студентов.

Научная сфера деятельности аспиранта предполагает навыки исследовательского труда: знание методов исследования, сбора и обработки информации, видение результата исследования, определение актуальности и необходимости исследования. Научно-исследовательская деятельность включает также необходимость использования результатов научных исследований в учебном процессе, а именно: включение результатов исследования в содержание обучения, привлечение студентов к научным исследованиям, организация работы студенческих научных кружков.

Аспирант как исследователь должен быть ориентирован на поиск и выявление истины. Этот поиск приходится осуществлять чаще всего не в процессе собственных исследований, а в сопоставлении содержания противоречивых литературных источников, отражающих концепции разных авторов. Для этого аспирант должен обладать развитым логическим мышлением, умением выделить главное в разных источниках и логические связи между рассматриваемыми объектами.

Информационная культура предполагает стремление человека быть в курсе последних событий в своей профессиональной области, умение «добывать» новые знания и владение способами обработки полученной информации. Для аспиранта это еще и умения в области новых информационных технологий, осмысление их сущности, навыки их применения и реализации в учебно-воспитательном процессе высшей школы.

Признаками информационной культуры аспиранта являются:

- стремление в своей профессиональной деятельности соответствовать современным требованиям информационного общества;
- понимание роли и возможностей информационных технологий в развитии общества и системы образования;
- умение конструировать и использовать новые информационные технологии и их средства в профессиональной деятельности;
- владение информационными технологиями и их методиками;
- хорошее знание иностранных языков и умение ими пользоваться.

Как необходимое условие успешного труда аспиранта необходимо подчеркнуть его *умение владеть словом*. Речь будущего преподавателя должна быть эмоциональной, хорошо восприниматься, аспирант должен уметь увлечь своим рассказом слушателей, быть веселым, остроумным, владеть ситуацией и мгновенно перестраиваться, если это нужно. Аспирант как будущий педагог должен обладать хорошей дикцией, уметь правильно говорить, не повышать голос на студентов. Намного легче понять человека, да и вообще слушать, если у него хорошо поставлен голос, он знает, где сделать паузу, где повысить или понизить голос, на чем сделать акцент, как лучше выразить мысль.

Для освоения преподавания в вузе аспиранту очень важно иметь четкую дикцию, обладать культурой речи. Культура речи среди правил приличия, имеющих наибольшее практическое значение, играет особую роль. Она предполагает лингвистические умения и навыки, умение подо-

брать для выражения своих мыслей правильные и нужные слова и построить из них фразы, оптимальный темп речи, эмоциональную окраску слов, текстов, мимики, стилистическую и орфоэпическую грамотность, богатый лексикон. Речь несвязная, невыразительная, заштампованная не способствует высокой эффективности общения, не убеждает и не оставляет впечатление в душах людей.

Для того чтобы научиться хорошо говорить, необходимо научиться ясно мыслить, а для этого необходимо быть эрудированным, образованным человеком, уметь убеждать, размышлять, анализировать. Нужно владеть техникой речи, постоянно пополнять свой лексикон и практиковаться в ораторском искусстве.

Нравственные качества аспиранта. Поскольку высшая школа предполагает становление у молодых ученых социально одобряемых нравственных ценностей, молодой ученый должен быть носителем и выразителем социально одобряемых ценностей, иметь активную социальную позицию.

Этика предписывает аспиранту быть воспитанным, справедливым в оценке личных способностей и способностей коллег, принципиальным в деле, внимательным, тактичным и благожелательным.

Вред взаимоотношениям наносят самоуверенность и зазнайство, неумеренная категоричность, нетерпимость к критике, неуважение к личному достоинству студентов, их профессиональному авторитету, грубость.

Но только знать нормы морали и поведения мало: важны желание действовать в соответствии с ними и системная тренировка навыков этического поведения.

В нравственности молодого ученого можно выделить две группы первичных качеств: духовные качества и культура поведения (табл. 6.2).

Т а б л и ц а 6 . 2

Нравственные качества аспиранта

№ п/п	Группы качеств	Первичные качества	
1	Духовные качества	Порядочность Честность Добросовестность Благородство	Скромность Независимость Достоинство
2	Культура поведения	Вежливость Терпимость Уравновешенность и выдержанность Внимательность к окружающим Справедливость Благожелательность	Доброта Тактичность Приветливость Располагающий к себе внешний вид Опрятность и элегантность

Духовные должны опираться на такие качества, как порядочность, честность, добросовестность, мужество, благородство, скромность, независимость, достоинство, милосердие.

В поведении аспиранта должны отличать вежливость, терпимость, уравновешенность, чуткость, внимательность, благожелательность, доброта, тактичность, приветливость, располагающий к себе внешний вид.

Организаторские качества. Это сфера взаимодействия с людьми. Включают три подсистемы качеств: умение контактировать с людьми, умение организовать коллективную деятельность и личную привлекательность (авторитет) (табл. 6.3).

Деловые качества. Это сфера отношения к делу. Включает две основные группы качеств: умение стратегически мыслить и динамизм повседневной деятельности (табл. 6.4).

Т а б л и ц а 6 . 3

Организаторские способности аспиранта

№ п/п	Группы качеств	Первичные качества
1	Умение контактировать с людьми (коммуникабельность)	Умение: – строить отношения с научным руководителем, с коллегами, студентами, другими людьми в различных ситуациях – увлечь студента, действовать не приказом, заучиванием, а убеждением – создавать атмосферу доверия – общительность
2	Умение организовать коллективную учебную и научную деятельность	Умение: – подбирать и формировать коллективы для различных вузовских программ – способность распределять задания – проверять исполнение, стимулировать участие в коллективной деятельности
3	Личная привлекательность	Умение: – завоевывать авторитет и доверие – открытость – уверенность в себе – наличие чувства юмора, личное обаяние

Умение мыслить стратегически предполагает: наличие высокого интеллекта, жизненной мудрости, широкого кругозора, любознательности, рассудительности; умение генерировать идеи, видеть и учитывать перспективу, ставить и формулировать задачи, выделять главное, предвидеть последствия принимаемых решений.

Модель тактики деятельности включает такие первичные качества, как: стремление к самовыражению, деловая активность, оперативность, деловая хватка, напористость, целеустремленность, способность доводить начатое дело до конца, самообладание, неудовлетворенность собой, инициативность, гибкость, ориентированность на результат, наличие здравого смысла, умение увязывать планы с реальными условиями.

Т а б л и ц а 6 . 4

Деловые качества аспиранта

№ п/п	Группы качеств	Первичные качества
1	2	3
1	Умение стратегически мыслить (стратегия деятельности)	Общий интеллект Жизненная мудрость Любознательность Рассудительность Умение генерировать идеи Умение видеть и учитывать перспективу Умение ставить и формулировать задачи, выделять главное Умение находить кратчайшие пути решения проблемы Инновационный подход (нестандартность мышления), наличие чувства нового Способность принимать решения Предвидение последствий принимаемых решений
2	Тактика повседневной деятельности	Стремление к самовыражению, самореализации Деловая активность Оперативность Целеустремленность Способность доводить начатое дело до конца Умение не падать духом от неудач Самообладание Неудовлетворенность собой, постоянное стремление к самосовершенствованию Стремление выполнять свою работу наилучшим образом Инициативность Решительность Умение постоянно учитывать изменяющиеся условия жизни Ориентирование на результат Наличие здравого смысла Умение увязывать планы с реальными условиями

Умение управлять самим собой. Такое умение опирается на личную организованность молодого ученого, самодисциплину, знание техники личной работы способность формулировать и реализовывать жизненные цели, самоконтроль (табл. 6.5).

Т а б л и ц а 6 . 5

Личная организованность, умение аспиранта управлять самим собой

№	Группы качеств	Первичные качества
1.	Способность формулировать и реализовывать жизненные цели	Способность познать самого себя Умение формулировать свои жизненные цели Умение принимать решения Умение планировать карьеру Умение адаптироваться в коллективе
2	Личная организованность	Знание правил и приемов организации личной работы и умение пользоваться ими Умение проектировать, конструировать, организовывать и анализировать свою научно-исследовательскую и педагогическую деятельность Стремление жить и работать по системе Навыки планирования собственной деятельности Умение мотивировать свои действия
3	Самодисциплина	Обязательность, способность держать слово Пунктуальность Собранность, умение не разбрасываться Наличие чувства ответственности
4	Знание техники личной работы	Организация рабочего места Умение работать с информацией Умение говорить по телефону Умение слушать Умение планировать свои дела Знание методов рационализации личного труда Умение пользоваться современной организационной и вычислительной техникой Знание технологии коммуникаций
5	Физиологический потенциал	Хорошее здоровье Тренированность нервной системы Отсутствие вредных привычек (алкоголь, наркотики, курение и пр.)
6	Эмоционально-волевой потенциал	Воля Трудолюбие Упорство в работе Увлеченность работой (призвание) Удовлетворенность работой Жизнерадостность, оптимизм Семейное благополучие
7	Личный самоконтроль	Способность контролировать процессы своей деятельности Контроль результатов Контроль дня Умение формировать и контролировать свой имидж, поддерживать высокую репутацию

Способность формулировать и реализовывать свои жизненные цели предполагает: способность познавать самого себя, определять жизненные цели, принимать решения, планировать свою карьеру и пр.

Личная организованность – это, прежде всего, умение проектировать, конструировать, организовывать и анализировать свою педагогическую деятельность, умение ценить время, обязательность, самодисциплина, способность жить и работать по системе.

Самодисциплина – умение держать себя в руках, управлять своим поведением. Это умение опирается на такие качества, как обязательность, способность держать слово, собранность, чувство ответственности.

Знание техники личной работы предполагает знание правил и приемов организации личной работы и умение пользоваться ими, а именно: организация рабочего места, умение работать с информацией, говорить по телефону, эффективно слушать.

Работоспособность можно рассматривать как способность к продолжительной и напряженной творческой деятельности преподавателя.

С одной стороны, работоспособность опирается на физиологический потенциал: здоровье, тренированную нервную систему, отсутствие вредных привычек.

С другой стороны, не менее важен и эмоционально-волевой комплекс качеств: воля, трудолюбие, упорство в работе, удовлетворенность ее результатами, увлеченность трудом, семейное благополучие, жизнерадостность, оптимизм.

И, наконец, личный самоконтроль. Это способность контролировать процессы своей жизнедеятельности и их результаты.

Выработка, сохранение и (или) поддержка вышеперечисленных качеств невозможна без соблюдения определенных правил, рекомендаций, представляющих собой систему так называемого персонального менеджмента, понятия, включающего в себя уникально ценные для любого преподавателя советы, практически применяемые и организующие его работу с максимально плодотворным результатом в итоге.

Учеба в аспирантуре – сложный творческий процесс, требующий не только широкой эрудиции и профессиональной подготовки, но и умения грамотно организовать собственный труд: планировать, реализовывать и контролировать выполнение намеченных дел.

Индивидуальный план работы аспиранта (далее – индивидуальный план) является документом, содержащим информацию о деятельности аспиранта на протяжении всего периода обучения в аспирантуре (рис. 6.3, 6.4).

Кафедра рассматривает индивидуальный рабочий план подготовки диссертации с указанием поэтапных сроков ее написания, устанавливает контроль над его соблюдением, определяет сроки и порядок обсуждения разделов и других частей диссертации.

_____ (наименование вуза)
Очная _____
Заочная _____
Кафедра _____

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ УЧЕБНЫЙ ПЛАН АСПИРАНТА

1. Фамилия, имя, отчество _____
2. Дата зачисления _____ 201__ г., Приказ № _____
от _____ 201__ г. срок окончания аспирантуры _____ 201__ г.,

3. Специальность, по которой проходит подготовку _____
_____ (шифр и наименование специальности)

4. Тема диссертации _____

_____ (заполняется после утверждения темы диссертации на Ученом совете факультета с указанием номера и даты протокола)

5. Научный руководитель _____ (Ф.И.О., ученая степень и звание)

6. Контактный телефон _____

ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА ТЕМЫ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Аспирант _____ (подпись) Научный руководитель _____ (подпись)

Заведующий кафедрой _____ (подпись)

Рис. 6.3. Форма титульного листа индивидуального плана аспиранта

ОБЩИЙ ПЛАН РАБОТЫ

Этапы подготовки	Срок выполнения
1. Подготовка и сдача кандидатских экзаменов:	
а) история и философия науки _____	_____
_____	(оценка)
б) иностранный язык _____	_____
_____	(оценка)
в) специальность _____	_____
_____	(оценка)
_____	(оценка)
Разработка и представление для утверждения на Ученом совете факультета темы диссертации _____	_____
Публикация научных статей в изданиях (в т.ч. из списка ВАК)	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
Работа над диссертацией:	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
Обсуждение диссертации на кафедре с целью рекомендации к защите _____	_____
Защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук на специализированном совете _____	_____
Аспирант _____ « _____ » _____ Г.	
(подпись)	
Научный руководитель _____ « _____ » _____ Г.	
(подпись)	
Заведующий кафедрой _____ « _____ » _____ Г.	
(подпись)	

Рис. 6.4. Форма «Общий план работы» в индивидуальном плане аспиранта

В соответствии с Положением о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации индивидуальные планы аспирантов утверждаются ректорами (учеными советами) высших учебных заведений или руководителями (научно-техническими советами) научных учреждений, организаций по представлению кафедр (отделов, секторов, лабораторий) в сроки, определяемые высшими учебными заведениями и научными учреждениями, организациями. Выполнение аспирантом утвержденного индивидуального плана контролирует научный руководитель.

В индивидуальном плане определяются конкретные объемы и направления деятельности (в т.ч. научной работы) аспиранта и сроки реализации в соответствии с установленными этапами обучения в аспирантуре и критериями аттестации аспиранта.

К аспиранту и соискателю предъявляются конкретные требования по составлению и выполнению индивидуального плана.

Индивидуальный план составляется аспирантом совместно с научным руководителем в 2-х экземплярах в течение 1-го месяца (для соискателей – 3-х месяцев) с момента зачисления в аспирантуру (прикрепления соискателем) и утверждается на ученом совете вуза.

В указанные выше сроки оба экземпляра индивидуального плана представляются аспирантом (соискателем) в отдел аспирантуры для проверки, после чего 1-й экземпляр возвращается на кафедру, а 2-й помещается в личное дело аспиранта (соискателя).

Текущий контроль выполнения индивидуального плана, процесса работы аспиранта и соискателя над диссертацией, а также обучения аспиранта по соответствующим программам осуществляет научный руководитель.

За время пребывания в аспирантуре аспирант обязан:

Первый год обучения

1. Сдать кандидатские экзамены: по истории и философии науки, иностранному языку. Изучить обязательные специальные дисциплины для подготовки к кандидатскому экзамену по основной специальности. Кандидатский экзамен по специальной дисциплине сдается, как правило, на последнем году обучения, но не позднее, чем за месяц до предварительного обсуждения завершенной диссертационной работы на кафедре.

2. Обсудить на кафедре и утвердить на Ученом совете вуза тему диссертационной работы, которая разрабатывается совместно с руководителем и утверждается, как правило, не позднее трех месяцев со дня зачисления в аспирантуру.

3. Обсудить и утвердить на кафедре план диссертации по основным главам и параграфам, а также определить конкретные объемы и направления работы с библиографией, как правило, в течение трех и не позднее шести месяцев со дня зачисления в аспирантуру.

4. Пройти подготовку по дисциплине «Педагогика высшей школы».
5. Выполнять педагогическую нагрузку в объеме 30–50 часов в год. Педагогическая практика за весь период обучения – не менее 100 часов.
6. Проводить теоретическую, экспериментальную работу по теме диссертации (согласно индивидуальному плану работы аспиранта (табл. 6.6)).
7. Подготовить к публикации и опубликовать научные статьи (согласно индивидуальному плану работы аспиранта), как правило, не менее 2–3 статей.

Т а б л и ц а 6 . 6

РАБОЧИЙ ПЛАН 1-го ГОДА ПОДГОТОВКИ

Наименование работы	Объем и краткое содержание работы	Срок выполнения, отметка о выполнении (заполняется при аттестации за 1-й год обучения)
1. Подготовка и сдача кандидатских экзаменов: – по иностранному языку; – по истории и философии науки		
2. Научная работа: – составление обзора литературы и библиографии по теме диссертации; – составление развернутого плана диссертации; – работа над текстом диссертации; – сбор и обработка эмпирического материала для исследования; – написание и публикация научных статей, в т.ч. в журналах, включенных в список ВАК (указывается примерная тематика публикации); – участие в научных конференциях (приводится примерный перечень конференций, в которых планируется принять участие)		
3. Преподавательская деятельность		

Аспирант _____ « _____ » _____ Г.
(подпись)

Научный руководитель _____ / _____ /
(подпись)

Заведующий кафедрой _____ / _____ /
(подпись)

*Второй год обучения
(второй, третий годы обучения для заочников)*

1. Проводить теоретическую, экспериментальную работу по теме диссертации (согласно индивидуальному плану работы аспиранта (табл. 6.7)).
2. Подготовить к публикации и опубликовать научные статьи (согласно индивидуальному плану работы аспиранта), как правило, не менее 4–5 статей, в т.ч. 1-2 статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.
3. Выполнять педагогическую нагрузку в объеме 30–50 часов в год.
4. Участвовать в Международных, федеральных, региональных и внутривузовских конкурсах грантов и программ.
5. Участвовать не менее чем с 2-мя докладами по теме диссертации на конференциях и семинарах.
6. Посещать лекции и другие виды занятий по дисциплинам по выбору, связанным с профилем подготовки аспиранта.

Т а б л и ц а 6 . 7

**РАБОЧИЙ ПЛАН 2–го ГОДА ПОДГОТОВКИ
(заполняется при аттестации за первый год обучения)**

Наименование работы	Объем и краткое содержание работы	Срок выполнения, отметка о выполнении (заполняется при аттестации за 2-й год обучения)
1. Подготовка и сдача кандидатского экзамена по специальности (для аспирантов очной формы обучения)		
2. Научная работа: – работа над текстом диссертации; – сбор и обработка эмпирического материала для исследования; – написание и публикация научных статей, в т.ч. в журналах, включенных в список ВАК (указывается примерная тематика публикации); – участие в научных конференциях (приводится примерный перечень конференций, в которых планируется принять участие)		
3. Преподавательская деятельность		

Аспирант _____ « _____ » _____ г.
(подпись)

Научный руководитель _____ / _____ /
(подпись)

Заведующий кафедрой _____ / _____ /
(подпись)

*Третий год обучения:
(четвертый год обучения для заочников)*

1. Сдать кандидатский экзамен по специальности (дополнительная программа экзамена по специальности разрабатывается кафедрой с учетом научно-теоретической направленности диссертационных исследований аспирантов и утверждается на ее заседании).

2. Проводить теоретическую, экспериментальную работу по теме диссертации (согласно индивидуальному плану работы аспиранта (табл. 6.8)).

3. Участвовать в Международных, Федеральных, региональных и внутривузовских конкурсах грантов и программ.

4. Участвовать не менее чем с 2-мя докладами по теме диссертации на конференциях и семинарах.

5. Опубликовать итоговые научные статьи, как правило, не менее 3–4, в т.ч. 1–2 статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

6. Проводить необходимую учебно-методическую работу согласно индивидуальному плану, как правило, до конца первого полугодия последнего года подготовки.

7. Завершить работу над диссертацией.

8. Оформить текст диссертации и автореферата.

9. Обсудить диссертацию на кафедре по месту выполнения (как правило, не позднее, чем за 4–6 месяцев до окончания аспирантуры) для получения соответствующего заключения.

10. Доработать диссертацию и автореферат после обсуждения на кафедре.

11. Представить документы и диссертацию к защите в диссертационный совет по соответствующей специальности. В случае защиты или представления диссертации к защите в срок аспирантской подготовки окончание аспирантуры считается успешным.

Ежегодно на итоговой аттестации (октябрь) в индивидуальном плане отмечается результативность деятельности аспиранта в течение года (научным руководителем и заведующим кафедрой/руководителем научного подразделения). После аттестации (октябрь) аспирантом заполняются разделы индивидуального плана на следующий год обучения.

На заключительной странице индивидуального плана аспиранта даются общие выводы по окончании обучения в аспирантуре, где указывается, что аспирант выполнил (не выполнил) индивидуальный план подготовки, прошел (не прошел) предварительную защиту диссертационной работы на кафедре с рекомендацией представить диссертационную работу в диссертационный совет к защите.

Таблица 6.8

РАБОЧИЙ ПЛАН 3–го ГОДА ПОДГОТОВКИ
(заполняется при аттестации за второй год обучения)

Наименование работы	Объем и краткое содержание работы	Срок выполнения, отметка о выполнении (заполняется при аттестации за 3-й год обучения)
1. Подготовка и сдача кандидатского экзамена по специальности (для аспирантов заочной формы обучения)		
2. Научная работа: – работа над текстом диссертации; – сбор и обработка эмпирического материала для исследования; – написание и публикация научных статей, в т.ч. в журналах, включенных в список ВАК (указывается примерная тематика публикации); – участие в научных конференциях (приводится примерный перечень конференций, в которых планируется принять участие)		
3.3. Преподавательская деятельность		
3.4. Итоговое обсуждение диссертации на кафедре (предзащита) для аспирантов очной формы обучения		

Аспирант _____ « _____ » _____ Г.
(подпись)

Научный руководитель _____ / _____ /
(подпись)

Заведующий кафедрой _____ / _____ /
(подпись)

6.3. Разработка технологий организации деятельности аспиранта высшего учебного заведения

Успех любого делового человека зависит, в первую очередь, от умения управлять своим временем и своей жизнью, от способности выработать собственную систему организации личной работы.

В деятельности аспиранта, которая включает не только работу над диссертацией, но и участие в научных конференциях, преподавательскую деятельность, самообразование, – управление собственным временем и организация личного труда имеют первостепенное значение.

Хорошим помощником в деле эффективной организации времени аспирантов может стать «Еженедельник аспиранта», разработанный в Институте экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства и выпущенный издательством ИНФРА-М¹.

Еженедельник аспиранта, рекомендованный в качестве практического пособия для аспирантов высших учебных заведений Советом Учебно-методического объединения по образованию в области менеджмента, является приложением к книге «Аспирант вуза»².

Еженедельник систематизирует формы для планирования важнейших дел аспиранта на год и месяцы, формы распорядка рабочих недель с листочками для заметок, где удобно делать текущие записи.

В еженедельнике предусмотрены также разделы для личных данных, справочных телефонов, адресов друзей и деловых партнеров, списка публикуемых научных работ, докладов на конференциях, таблицы биоритмов и др. В еженедельнике предусмотрена также возможность фиксации информации о телефонных переговорах, деловых встречах, служебных командировках.

Полезными для работы аспиранта могут стать формы для составления резюме, листки для записи перспективных идей и новаций и многое, многое другое.

Профессиональное резюме. Харви Маккей автор книги «Как уцелеть среди акул», советует: «Не позволяйте себе благодушную зашоренность. Держите резюме отточенным и готовым к бою в любой момент, сеть ваших контактов должна быть всегда в действии, а слух и зрение на то и даны, чтобы вовремя уловить опасные моменты, ставящие вашу карьеру под угрозу. Никогда не прекращайте поиски основного варианта новой работы, причем старайтесь иметь на примете и запасные». Все это в большей мере относится и к людям, занимающимся наукой, аспирантам и соискателям.

¹ Еженедельник аспиранта: система и планы личной деятельности / С.Д. Резник, И.С. Чемезов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 210 с.

² Резник, С.Д. Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности: учеб. пособие / С.Д. Резник. – 3-е изд., перераб. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 520 с.

В профессиональное резюме аспиранта можно включить следующие основные блоки (рис. 6.5):

- ✓ *адрес, контактные телефоны;*
- ✓ *цель* (краткое описание того, на получение какой работы и почему вы претендуете, – не более 6 строк, а лучше 2–3);
- ✓ *научная деятельность:* победы в олимпиадах, научных конкурсах (указать дату, город проведения, занятое место (полученную степень), тему);
- ✓ *образование* (чем больше прошло времени после окончания учебного заведения, тем меньше места этот пункт должен занимать в резюме, для выпускников и студентов следует помещать этот раздел перед предыдущим, так как он более значителен в данной ситуации): указывается место и период обучения, можно сообщить о наградах, подчеркнуть те изученные дисциплины, которые соответствуют Вашей цели, участие в научно-исследовательской работе;
- ✓ *опыт работы* (обычно в обратном хронологическом порядке): указывается место и период работы и занимаемая должность; эта часть – основная, соблюдайте пропорциональность, поскольку чрезмерное расширение одной информации за счет другойстораживает);
- ✓ *основные публикации:* публикации в научных сборниках статей, тезисов (указать название статьи, автора, научного руководителя, название сборника, год, город);
- ✓ *дополнительная информация* (необязательно, но желательно): владение иностранными языками и компьютером, наличие водительских прав, членство в профессиональных организациях и т.п. (хобби следует упоминать лишь в том случае, если это связано с желаемой работой);
- ✓ *личные данные* (имя, адрес, телефон, возраст, семейное положение).

Основные требования к резюме: краткость, конкретность, честность. При написании резюме информацию следует отбирать, исходя из его целей. Будьте последовательны: если Вы один раз использовали сокращение, используйте его во всем резюме (но лучше приводить все наименования полностью). Очень важно уместить Ваше резюме на одной, максимум, на двух страницах. И самое главное – Вы должны подтвердить всю информацию, которую включили в резюме.

Приоритеты года. Пожалуй, одним из основных секретов успешного управления своим временем является правильная расстановка приоритетов. Научиться выделять главное и начинать с главного – основное правило в этом деле.

Необходимо уметь анализировать, под силу ли вам справиться с выполнением выбранных направлений – лучше основательно сделать одно дело, чем браться сразу за несколько и ни одного не довести до конца. В качестве приоритетных задач рекомендуется выбирать не более чем 3–4 позиции (рис. 6.6).

РЕЗЮМЕ АСПИРАНТА

(Ф.И.О.)

АДРЕС, КОНТАКТНЫЕ ТЕЛЕФОНЫ	
ЦЕЛЬ:	
НАУЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: (в обратном хронологическом порядке)	
ОБРАЗОВАНИЕ: (в обратном хронологическом порядке)	
ОПЫТ РАБОТЫ: (в обратном хронологическом порядке)	
ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ: (в обратном хронологическом порядке)	
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДАННЫЕ: (знание иностранных языков, владение компьютером, вождение автомобиля и др.)	
ЛИЧНЫЕ ДАННЫЕ: (возраст, семейное положение, личные качества, увлечения)	

Рис. 6.5. Форма «Резюме аспиранта»

ПРИОРИТЕТЫ ГОДА

➤ _____
➤ _____
➤ _____

Рис. 6.6. Форма «Приоритеты года»

Тематический список важнейших дел на год и месяцы года. У большинства аспирантов проблема нехватки времени является основной причиной нарастающего беспокойства. Изложенные ниже рекомендации помогут этого избежать.

1. Пользуйтесь специальным еженедельником, и всегда имейте его при себе.
2. Долгосрочные планы – вот с чего нужно начинать.
3. Составьте перечень наиболее важных дел на год.
4. Определите сроки их начала и окончания.
5. Занесите их в бланк «Тематический список важнейших дел на год».
6. Не забывайте учитывать характер и трудоемкость планируемых дел.
7. Определите, какие крупные дела в какие конкретные месяцы должны быть решены.
8. Занесите их в бланк «Тематический список важнейших дел на месяц».
9. Установите, как наиболее рационально можно построить свою деятельность в течение дня и недели.

10. Создавайте свои правила, распорядки, графики.
11. В первую очередь планируйте важные и срочные дела.
12. Занесите планируемые дела в бланк «Распорядок рабочей недели».
13. Заложите 40 % ежедневного времени в резерв на случай непредвиденных обстоятельств.
14. Не забывайте отмечать выполненные дела.
15. В конце дня подведите его итоги и включите невыполненное в план следующего дня.
16. Расставьте приоритеты заданий в соответствии с их важностью.
17. Планируйте ответственные задания на время энергетического подъема. Это позволит вам выполнять сложные задания, пребывая в наилучшей форме.
18. Исключите все дела, которые не являются необходимыми в вашей повседневной деятельности. Отправьте их в конец списка.
19. Научитесь делегировать полномочия. Посмотрите внимательно на свой план и решите, что поручить кому-либо другому.
20. Закончите одно задание, прежде чем приняться за другое. Установите приоритет каждого задания и не откладывайте дела на завтра.
21. Научитесь говорить «нет». Из всех способов распределения времени умение говорить «нет» – самый лучший.
22. Контролируйте процесс. При распределении времени держать ситуацию под контролем очень важно.

Предлагаемые формы включают основные направления деятельности аспиранта на год и на месяц, они имеют между собой прямую связь (рис. 6.7). Постоянно можно видеть «Приоритеты года» и «Приоритеты месяца» и сопоставлять их между собой и со своими текущими делами. Формы разбиты на блоки: «Диссертация», «Конкурсы грантов (программ)», «Участие в конференциях», «Публикации», «Самоподготовка», «Преподавательская деятельность», «Семья и дом», «Бизнес», «Здоровье и увлечения», «Проблемные (перспективные) вопросы», что позволяет учесть практически все аспекты жизни аспиранта.

Распорядок недель аспиранта. В данной форме также присутствуют «Приоритеты недели» – главнейшие задачи, которые необходимо решить. В блоке «Основные задачи недели» присутствуют такие разделы, как: «Диссертация», «Преподавательская деятельность», «Конкурсы, конференции, гранты», «Публикации», «Бизнес», «Семья и дом», «Здоровье и увлечения». Для каждого дня в нижней части формы предусмотрены блоки: «Основные дела дня», «Биоритмы недели» (на каждый день) и «Самооценка дня», которая по завершении недели переходит в «Самооценку недели». Такое построение формы позволяет наиболее эффективно планировать свое время в течение недели и оценивать результативность своей деятельности. На обратной стороне формы «Распорядок рабочей недели» (рис. 6.8) очень удобно размещена форма «Для заметок» (рис. 6.9). Можно формировать план деловых встреч и телефонных переговоров в привязке к рабочей неделе. Также имеется отдельная колонка для записи идей.

РАСПОРЯДОК РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ № _____ с _____ по _____
 Неделя семестра № _____ Чётная _____ Месяц _____
 Нечётная _____

Приоритеты недели

1. _____
 2. _____
 3. _____

Дни НЕДЕЛИ	«Понедельник»	«_Вторник»	«_Среда»	«_Четверг»	«_Пятница»	«_Суббота»	«_Воскресенье»	Основные задачи недели
Профильная								
8:00-9:00								Диссертация
9:00-10:00								
10:00-11:00								
11:00-12:00								
12:00-13:00								Преподавательская деятельность
13:00-14:00								
14:00-15:00								
15:00-16:00								Конкурсы, конференции, гранты
16:00-17:00								
17:00-18:00								Публикации
18:00-19:00								Бизнес
19:00-20:00								
20:00-21:00								
22:00-23:00								Семья и дом
								Здоровье и увлечения
ОСНОВНЫЕ ДЕЛА ДНЯ								
БИОРИТМЫ НЕДЕЛИ	Ф э и	Ф э и	Ф э и	Ф э и	Ф э и	Ф э и	Ф э и	САМООЦЕНКА НЕДЕЛИ
САМООЦЕНКА ДНЯ								

Рис. 6.8. Форма расписания рабочей недели аспиранта

ДЛЯ ЗАМЕТОК



ДЕЛОВЫЕ ВСТРЕЧИ

☎ ТЕЛЕФОННЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ



ЭВРИКА! ИДЕИ!

Рис. 6.9. Форма «Для заметок»

План подготовки научных и методических работ, заявок на конкурсы грантов (рис. 6.10). План подготовки докладов на конференции (рис. 6.11). Каждый аспирант должен позаботиться об апробации и внедрении результатов своего исследования. Это возможно воплотить в жизнь, выступая с докладами на конференциях, публикуя научные статьи, подготавливая методические работы, и, конечно же, участвуя в конкурсах грантов. На сегодняшний день их огромное количество, и запомнить их все невозможно, да и бессмысленно.

Пользоваться предлагаемой формой очень просто: необходимо определиться, на какие конкурсы подготовить и отправить заявки, в каких конференциях планируется принять участие в течение года, и т.д. А потом очень удобно проконтролировать результат, плюс ко всему, у вас имеется список всех ваших трудов, который переносится в форму «Список опубликованных в течение года работ». И не нужно ломать голову, сколько статей опубликовано и в каких изданиях.

№ п/п	Наименование работы и ее вид	Форма работы	Выходные данные	Объём, п.л.	Соавторы
1	2	3	4	5	6
I. <u>Книги, монографии, учебники, пособия, брошюры</u>					
II. <u>Научные статьи</u>					
III. <u>Методические работы</u>					
IV. <u>Научно-исследовательские работы</u>					
V. <u>Электронные издания</u>					

Рис. 6.10. Форма «План подготовки научных и методических работ заявок на конкурсы грантов»

№ п/п	Наименование	Печ. л.	Изд-во, год	Объём	Соавторы

Рис. 6.11. Форма «План подготовки докладов на конференции»

Список опубликованных в течение года научных и методических работ. Это очень удобная и крайне полезная форма. В течение года вы формируете список опубликованных работ, по мере их выхода в свет. И в конце года (или на какой-то определенный момент) у вас не возникает проблем с поиском названия работы, ее объема, источника публикации, соавторов. Такая форма просто необходима при подсчете личного рейтинга (рис. 6.12).

Название работы	Статус работы (тезисы доклада, статья, автореферат диссертации, монография и др.)	Выходные данные (дата и место опубликования)	Объем (печ. листов)	Соавторы

Рис. 6.12. Форма «Список опубликованных в течение года научных и методических работ»

Еженедельник аспиранта имеет ряд полезных приложений. Ниже приведены методические указания по эффективному использованию приложений еженедельника.

Личные данные аспиранта. В данном разделе необходимо указать следующие сведения:

- ✓ фамилия, имя, отчество;
- ✓ паспортные данные (№, серия, когда и кем выдан);
- ✓ дата и место рождения;
- ✓ адрес проживания и прописки;
- ✓ контактные телефоны (факс), e-mail;
- ✓ номер ИНН, номер страхового пенсионного свидетельства;
- ✓ номер страхового медицинского полиса;
- ✓ группа крови, резус-фактор;
- ✓ наличие водительских прав;
- ✓ медицинские противопоказания;
- ✓ реквизиты банка.

Дни рождения родных, друзей, ответственных лиц. Помнить всё просто невозможно, сюда же относятся значимые для вас даты, дни рождения близких людей. Для решения этой проблемы в еженедельнике предусмотрен специальный раздел (рис. 6.13). Его заполнение требует незначительных затрат времени, зато потом в течение всего года еженедельник будет напоминать о всех значимых событиях.

ЯНВАРЬ		ФЕВРАЛЬ		МАРТ		АПРЕЛЬ		МАЙ		ИЮНЬ	
1		1		1		1		1		1	
...		
31		29		31		30		31		30	
ИЮЛЬ		АВГУСТ		СЕНТЯБРЬ		ОКТАБРЬ		НОЯБРЬ		ДЕКАБРЬ	
1		1		1		а)		1		1	
...		
31		31		30		31		30		31	

Рис. 6.13. Форма «Дни рождения родных, друзей, ответственных лиц»

Справочные телефоны. Ежедневник включает форму «Справочные телефоны» (рис. 6.14), где перечислены необходимые телефоны организаций и учреждений и т.д.




Организация	Телефон / факс	Организация

Рис. 6.14. Форма «Справочные телефоны»

Важные адреса в сети INTERNET. Важные адреса в сети Интернет позволяют хранить полезную и даже необходимую информацию. Ниже приведен список основных для каждого аспиранта интернет-адресов, а в еженедельнике есть свободные строки для заполнения собственного списка аспиранта:

1. <http://www.ed.gov.ru/> – Министерство образования и науки Российской Федерации;
2. <http://aspirantura.spb.ru/> – Руководство для аспирантов;
3. <http://vak.ed.gov.ru/> – Официальный сайт Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации;
4. <http://web.vrn.ru/aspirant/index.htm> – Методика написания диссертации, правила оформления и процедура защиты;
5. <http://www.informika.ru/text/goscom/telef/> – Телефонный справочник Министерства образования и науки Российской Федерации;
6. <http://www.brstu.ru/sdm/cft1.htm> – Как оформить необходимые для защиты диссертации документы;
7. <http://www.rsl.ru/> – Российская государственная библиотека;
8. <http://www.rsl.ru/resource/Data/avt.htm> – Электронный каталог диссертаций;
9. <http://www.informika.ru/text/magaz/bullvak/> – Бюллетень Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации – опубликованы выпуски с 1995 года;
10. <http://e-lib.org/> – высылка электронных копий диссертаций;
11. <http://www.edu.ru> – Российское образование. Федеральный портал;
12. <http://www.bio.msu.ru/grants.html> – Ссылки на руководства по получению грантов и на сайты, специализирующиеся на грантах для научных исследований;

13. <http://disser.h10.ru/> – Собрано большое количество диссертационных работ;
14. <http://vypusknik.edu.ru/> – Обучение.ру: образовательный портал;
15. <http://ecsocman.edu.ru/> – Федеральный образовательный портал;
16. <http://school.edu.ru/> – Российский образовательный портал.

Телефоны, адреса друзей и деловых партнеров. Доступная форма, позволяющая оперативно найти необходимые контакты и адреса друзей и деловых партнеров (рис. 6.15). Рекомендуется со временем формировать в алфавитном порядке.

Ф.И.О.	☎	✉

Рис. 6.15. Форма «Телефоны, адреса друзей и деловых партнеров»

Распорядок дня аспиранта. Хорошо спланированный день – это залог его успешности. А успешный день в современном мире означает оптимальный график и отдачу от работы, досуг и отдых. Поэтому очень важно иметь индивидуальный распорядок дня (рис. 6.16).

РАСПОРЯДОК ДНЯ	ВРЕМЯ
➤ Подъём	
➤ Зарядка	
➤ Водные процедуры	
➤ Завтрак	
➤ Работа	
➤ Отдых, чай	
➤ Обед	
➤ Окончание работы, интенсивная прогулка	
➤ Физические упражнения	
➤ Ужин	
➤ Газеты, журналы, звонки	
➤ Просмотр информационной программы	
➤ Подготовка к работе следующего дня	
➤ Прогулка, водные процедуры	
➤ Легкое чтение, отход ко сну	

Рис. 6.16. Форма «Распорядок дня аспиранта»

Форма рабочего плана на день. Очень удобная форма управления своим временем, она увязана с распорядком дня и позволяет аспиранту наиболее эффективно использовать свое время, синхронизировать все дела (рис. 6.17). Для решения этой задачи нужно определить профиль дня и не отклоняться от него.

РАБОЧИЙ ПЛАН АСПИРАНТА НА ДЕНЬ « ___ » _____ 201__ г.

День недели: Пн Вт Ср Чт Пт Сб Вс

Дата: _____

Профиль дня: _____

Дело дня: _____

БИОРИТМЫ

Ф	Э	И
---	---	---

ПОГОДА

Ночь	День	Давл
------	------	------

ПЛАНИРУЕМЫЕ ДЕЛА (по убыванию степени важности)			Распорядок дня			
			Время		Мероприятия дня	
1						
2			8 ⁰⁰	9 ⁰⁰		
3						
4			9 ⁰⁰	10 ⁰⁰		
5						
6			10 ⁰⁰	11 ⁰⁰		
7						
8			11 ⁰⁰	12 ⁰⁰		
9						
10			12 ⁰⁰	13 ⁰⁰		
11						
12			13 ⁰⁰	14 ⁰⁰		
13						
14			14 ⁰⁰	15 ⁰⁰		
15						
			15 ⁰⁰	16 ⁰⁰		
НЕОБХОДИМО БЫТЬ			16 ⁰⁰	17 ⁰⁰		
Где быть	Время	Вопрос				
-			17 ⁰⁰	18 ⁰⁰		
-						
-			18 ⁰⁰	19 ⁰⁰		
-						
-			19 ⁰⁰	20 ⁰⁰		
ПРИГЛАСИТЬ ДЛЯ БЕСЕДЫ			20 ⁰⁰	21 ⁰⁰		
Кого	Время	Вопрос				
-			21 ⁰⁰	22 ⁰⁰		
-						
-			22 ⁰⁰	23 ⁰⁰		
-						
ПРИНЯТЬ			ПОЗВОНИТЬ, СМС, E-MAIL		ПОЗВОНИЛИ, СМС, E-MAIL	
Кого	Время	Вопрос	кому	телефон	кто	вопрос
-						
-						
-						
-						
ДОМАШНИЕ ДЕЛА	ЗДОРОВЬЕ, ДОСУГ					
-						
-						
-						
САМООЦЕНКА ДНЯ			5 (ОТЛ.) 4 (ХОР.) 3 (УД.) 2 (ПЛОХО)			
САМОЕ ЯРКОЕ СОБЫТИЕ ДНЯ						

Рис. 6.17. Форма рабочего плана аспиранта на день

Список книг, взятых в библиотеке. Здесь удобно размещать информацию о литературе, относящейся к диссертации и вашему исследованию, делать отметки о книгах, взятых со стороны, о том, в какой библиотеке вы брали книги, а также контролировать сроки возврата книг (рис. 6.18).

Название книги	Дата выдачи	Дата возврата	Наименование библиотеки	Адрес, телефон библиотеки
1.				
2.				

Рис. 6.18. Форма «Список книг, взятых в библиотеке»

Опыт использования аспирантского еженедельника несколькими поколениями аспирантов Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства позволил сделать его удобным и учитывающим основные проблемы, возникающие в процессе личной деятельности молодого ученого, а также сформулировать ряд рекомендаций по его ведению.

В процессе работы над кандидатской диссертацией аспирантам необходимо иметь четкое представление о мероприятиях, выполнение которых необходимо при планировании, подготовке и защите диссертации. Важно учесть все тонкости технологии предварительной подготовки исследования, его проведения, соблюдения документационного обеспечения процедуры выхода на защиту и самой защиты диссертации. Построение сетевого графика по планированию диссертационного исследования, разработке и защите диссертации позволит избежать ошибок на отдельных этапах работы и учесть при этом наиболее важные моменты.

Сетевой график представляет собой модель с рассчитанными временными параметрами¹. В основе построения сети лежат понятия «работа» и «событие».

«Работа» – это процесс, требующий затрат времени и материальных ресурсов и приводящий к достижению определенных результатов (например, исследование теоретических основ изучаемого вопроса, анализ правового аспекта проблемы). Работу на сетевом графике изображают сплошной стрелкой. Под стрелкой указывают наименование работы, а над стрелкой – продолжительность работы в днях. Под стрелкой можно показать также сметную стоимость, физический объем работ, исполнителя работ и т.д. В зависимости от назначения графика содержание приводимых параметров работы может меняться, но продолжительность и наименование работ указывают всегда.

«Ожидание» – процесс, требующий только затрат времени и не потребляющий никаких материальных ресурсов. Ожидание, в сущности,

¹ Резник С.Д., Джевицкая Е.С. Подготовка и защита кандидатской диссертации на основе сетевого планирования. – Пенза: ПГУАС. – 2007. – 34 с.

является технологическим или организационным перерывом между работами, непосредственно выполняемыми друг за другом.

Приведем некоторые примеры ожидания. В завершении диссертационного исследования и выходе на защиту требуется определенное количество публикаций, в том числе в изданиях, утвержденных перечнем Высшей аттестационной комиссии РФ. На публикацию статьи, а именно: на рассмотрение ее редакционной коллегией и принятие к публикации в соответствующем издании, требуется время. Этот период времени и есть ожидание.

Зависимость (фиктивная работа) вводится для отражения технологической и организационной взаимосвязи работ и не требует ни времени, ни ресурсов. Зависимость изображается пунктирной стрелкой. Она определяет последовательность совершения событий. Например, зависимость вызвана необходимостью завершения диссертационного исследования одновременно с докладами его результатов на научно-практических конференциях или внедрением некоторых его результатов в учебный процесс (с целью апробации результатов), без чего невозможно выйти на защиту работы.

«Событие» – это факт окончания одной или нескольких работ, необходимый и достаточный для начала последующих работ. В любой сетевой модели события устанавливают технологическую и организационную последовательность работ. События изображаются кружками или другими геометрическими фигурами, внутри которых (или рядом) указывается определенный номер – код события. События ограничивают рассматриваемую работу и по отношению к ней могут быть начальными и конечными.

Начальное событие определяет начало данной работы и является конечным для предшествующих работ. Конечное событие определяет окончание данной работы и является начальным для последующих работ. Исходное событие не имеет предшествующих работ в рамках рассматриваемого сетевого графика. Завершающее событие – событие, которое не имеет последующих работ в рамках рассматриваемого сетевого графика. Сложное событие – событие, в которое входят или из которого выходят две или более работы.

«Путь» – непрерывная последовательность работ в сетевом графике. Его длину определяют суммой продолжительности составляющих его работ. В сетевом графике между исходными и завершающими событиями имеется несколько путей. Путь от исходного до завершающего события сетевого графика называют полным путем. Путь может быть также предшествующим – это участок полного пути от исходного события графика до данного, а также последующим – от данного события до любого последующего. Путь описывается последовательностью работ или событий.

Укрупненный сетевой график написания кандидатской диссертации представлен на рис. 6.19.

Работы 2–5 и 5–10 осуществляются параллельно, каждая из них имеет продолжительность 1090 дней (осуществляются в течение всего срока обучения в аспирантуре) их условно разделили на две отдельные работы с продолжительностью каждой 545 дней.

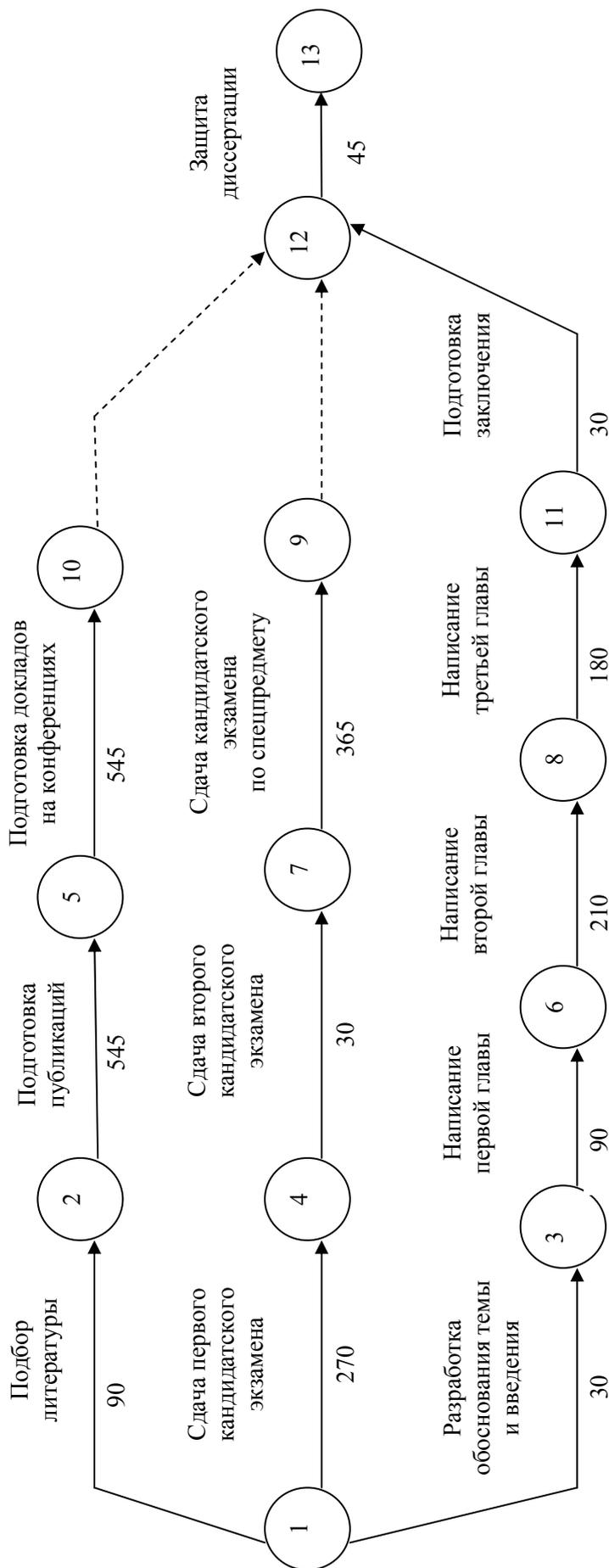


Рис. 6.19. Укрупненный сетевой график написания кандидатской диссертации

Если определять все возможные пути этого графика от исходного события к завершающему, то получится следующее (табл. 6.9).

Т а б л и ц а 6.9

Расчет путей сетевого графика

№ пути	Путь	Длина (продолжительность) пути, дн.
1	1-2-5-10-12-13	90+545+545+45=1225
2	1-4-7-9-12-13	270+30+365+45=710
3	1-3-6-8-11-12-13	30+90+210+180+30+45=586

«Критическим путем» называют полный путь, имеющий наибольшую длину (продолжительность) из всех полных путей. Его длина и определяет срок выполнения работ по сетевому графику. Работы, лежащие на критическом пути, называют критическими. Увеличение продолжительности критических работ соответственно увеличивает общую продолжительность работ по сетевому графику, а сокращение приводит к уменьшению.

Для подготовки сетевого графика необходимо определиться с перечнем работ, из которых он будет состоять. В табл. 6.10 представлены мероприятия по подготовке и защите кандидатской диссертации.

Т а б л и ц а 6.10

Перечень мероприятий (работ) сетевого графика по планированию, подготовке и защите кандидатской диссертации

№ п/п	Наименование мероприятия (работы)	Продолжительность, дн.
1	2	3
1	Формирование и ведение папки аспиранта:	1080
1.1	Составление паспорта аспиранта	0,5
1.2	Обновление персонального резюме аспиранта	0,5
1.3	Построение календарного плана подготовки диссертации	1
1.4	Последующий сбор документов, составляющих папку аспиранта	1078
2	Разработка и ведение еженедельника аспиранта	7
3	Изучение методологических основ проведения научного исследования:	3
3.1	Изучение общей схемы хода научного исследования	2
3.2	Изучение практики применения логических законов и правил	2
3.3	Изучение технологий написания и оформления диссертации	1
4	Выбор направления диссертационной работы:	14
4.1	Просмотр каталогов защищенных диссертаций и ознакомление с уже выполненными на кафедре диссертационными работами	14
4.2	Ознакомление с аналитическими обзорами и статьями в специальной периодической печати, с новейшими результатами исследований, выбор нескольких направлений исследования, разработка их обоснований	14

Продолжение табл. 6.10

1	2	3
4.3	Пересмотр уже известных научных решений при помощи новых методов, с новых теоретических позиций с привлечением новых существенных факторов	14
4.4	Беседы и консультации со специалистами-практиками, научным руководителем, окончательный выбор темы	14
5	Обоснование темы исследования:	14
5.1	Определение научной новизны диссертационного исследования	14
5.2	Оценка актуальности выбранной темы	14
5.3	Оценка практической значимости темы	14
5.4	Краткое описание направлений исследования и способов их совершенствования	14
6	Составление оглавления работы	7
7	Составление индивидуального рабочего плана соискателя	1
8	Составление библиографии	14
9	Написание Введения	21
10	Написание первой главы диссертации:	93
10.1	Разработка п. 1.1 и основных выводов по нему	30
10.2	Разработка п. 1.2 и основных выводов по нему	30
10.3	Разработка п. 1.3 и основных выводов по нему	30
10.4	Общие выводы по первой главе	3
11	Написание второй главы:	176
11.1	Подготовка исследования:	21
11.1.1	Выбор формы и объектов исследования	7
11.1.2	Подготовка форм сбора информации (анкеты)	14
11.2	Проведение сбора информации	30
11.3	Обработка информации	14
11.4	Анализ информации	14
11.5	Написание п. 2.1. и основные выводы по нему	30
11.6	Написание п. 2.2. и основные выводы по нему	30
11.7	Написание п. 2.3. и основные выводы по нему	30
11.8	Выводы по второй главе	7
12	Написание третьей главы:	148
12.1	Подготовка п. 3.1	30
12.2	Подготовка п. 3.2	30
12.3	Сбор материалов, исследование существующих методик оценки эффективности результатов исследования	30
12.4	Подготовка методики оценки экономической эффективности	14
12.5	Подготовка п. 3.3	30
12.6	Выводы и рекомендации по третьей главе	14
13	Выводы и рекомендации по диссертации	21
14	Оформление библиографического аппарата	14
15	Уточнение и редактирование первой главы	14
16	Уточнение и редактирование второй главы	14
17	Уточнение и редактирование третьей главы	14
19	Подготовка публикаций и докладов на конференциях	900

Продолжение табл. 6.10

1	2	3
20	Публикация в журнале по списку ВАК	90
21	Подготовка окончательного текста диссертации	21
22	Подготовка и сдача кандидатского экзамена по иностранному языку	360
23	Подготовка и сдача кандидатского экзамена по философии	360
24	Сдача кандидатского экзамена по специальности	360
25	Подготовка структурно-логической схемы увязки результатов исследования	21
26	Подготовка автореферата:	51
26.1	Ознакомление с требованиями к структуре и содержанию автореферата	14
26.2	Подготовка автореферата, консультации с научным руководителем, с ученым секретарем и председателем диссертационного совета	30
26.3	Редакция и оформление окончательного варианта автореферата	7
26.4	Поиск типографии и размножение автореферата диссертации	7
27	Изучение технологии защиты диссертации	7
28	Предварительная защита диссертации:	54
28.1	Назначение даты предзащиты и утверждение рецензентов по работе, получение рецензий на кафедре	30
28.2	Подготовка иллюстраций и графического раздаточного материала	21
28.3	Подготовка мультимедийной презентации	21
28.4	Учет замечаний рецензентов	14
28.5	Учет замечаний экспертов Совета	14
28.6	Протокол обсуждения диссертации в организации, где она выполнена	3
29	Подготовка документов для принятия диссертации к защите в диссертационном совете:	180
29.1	Представление работы и автореферата в диссертационный совет	14
29.2	Внедрение на производстве и подготовка актов и справок	30
29.3	Внедрение в учебном процессе (акты, справки)	30
29.4	Подготовка списка опубликованных работ	14
30	Рассылка автореферата объявление о защите в Интернете, помещение автореферата в Интернете	30
31	Окончательное оформление диссертации	7
32	Распечатка рукописи:	3
32.1	Изучение правил перепечатки рукописи	1
32.2	Распечатка нескольких экземпляров работы	1
32.3	Поиск типографии и переплет нескольких экземпляров работы	3
33	Подготовка доклада по диссертации:	7
33.1	Разработка структуры и текста доклада	7
33.2	Оформление иллюстраций к докладу, подготовка мультимедийной презентации	7
33.3	Репетиция доклада	3

1	2	3
34	Подготовка к публичной защите диссертации:	30
34.1	Подготовка документов к заседанию диссертационного совета	3
34.2	Подготовка проекта заключения диссертационного совета	3
34.4	Получение отзывов оппонентов и ведущей организации	30
34.5	Получение отзыва научного руководителя	30
34.6	Получение отзывов на автореферат диссертации	30
34.7	Подготовка зала заседания диссертационного совета	3
34.8	Психологическая и физическая подготовка соискателя к защите диссертации	7
35	Публичная защита диссертации:	3
35.1	Подготовка ответов на замечания оппонентов, ведущей организации, по автореферату	3
35.2	Подготовка технических средств	3
35.3	Подготовка заключительного слова соискателя	1
35.4	Внешний вид и этика поведения соискателя	1
36	Оформление итоговых документов после защиты диссертации:	21
36.1	Подготовка информационной карты диссертации и отправка диссертации в Российскую государственную библиотеку	3
36.2	Подготовка справки о выдаче диплома кандидата наук	3
36.3	Подготовка стенограммы заседания совета	14
36.4	Отправка документов в ВАК	7
	Общий срок обучения в аспирантуре	1080 дней (3 года)

Таким образом, сетевой график является моделью, отражающей технологические и организационные взаимосвязи процесса планирования, подготовки и защиты кандидатской диссертации. Он позволяет увязать все необходимые для выполнения соискателем мероприятия по защите диссертации со временем, отводимым на них, в целях соблюдения сроков работы над диссертацией и сроков обучения в аспирантуре.

На завершающем этапе подготовки документации и защиты диссертации особое внимание следует обратить на мероприятия организационного характера, к числу которых относятся следующие:

- распечатка типографским способом автореферата и рассылка его в соответствии с установленным перечнем рассылки. Рассылка должна быть осуществлена за месяц до назначенного дня защиты;

- сдача диссертации и автореферата в библиотеку организации, где будет происходить защита;

- отсылка текста диссертации и экземпляров автореферата официальным оппонентам и в ведущую организацию;

– получение из диссертационного совета копий отзывов официальных оппонентов и ведущей организации (не позднее, чем за 10 дней до защиты);

– и другие (табл. 6.11).

Т а б л и ц а 6 . 1 1

Организационные мероприятия по подготовке соискателя
к защите диссертации

№ п/п	Мероприятия	Кто помогает	Дата исполнения	
			план	факт
1	2	3	4	5
1	Матрица структурно-логической увязки результатов исследования			
1	2	3	4	5
2	Завершение автореферата			
3	Корректировка диссертации			
4	Справки о внедрении			
5	Оформление удостоверения о сдаче кандидатских экзаменов (философия, иностранный язык, специальность)			
6	Предварительная защита на кафедре – выписка из протокола заседания кафедры о прохождении предзащиты			
	Подготовка ответов на замечания рецензентов			
	Раздаточный материал			
	Доклад для предзащиты			
7	Документы, представляемые соискателем ученой степени в диссертационный совет для постановки на защиту (прилагаются)			
8	Экспертиза диссертации (3 члена Совета) – заключение экспертной комиссии			
9	Выписка из протокола заседания диссертационного совета о назначении оппонентов и ведущей организации			
10	Список рассылки авторефератов			
11	Размножение и рассылка авторефератов			
12	Доставка диссертации оппонентам и ведущей организации			

Окончание табл. 6.11

1	2	3	4	5
13	Отзыв ведущей организации			
14	Отзыв первого оппонента			
15	Отзыв второго оппонента			
16	Проект заключения диссертационного совета (экспертная комиссия)			
17	Получение отзывов на автореферат			
	1.			
	2.			
	3.			
	4.			
	5.			
	...			
18	Доклад на диссертационном Совете (рабочий вариант)			
19	Доклад для ВАК			
20	Иллюстрации			
21	Подготовка ответов на возможные вопросы			
22	Список документов к защите			
23	Ответы на замечания оппонентов и ведущей организации			
24	Ответы на замечания по автореферату			
25	Репетиция доклада и ответов на вопросы			
26	Документы, оформляемые после защиты диссертации			

Заполнив данную таблицу и контролируя сроки выполнения мероприятий, аспирантам можно привести в систему все свои действия и шаги по подготовке к защите и ничего не упустить.

Таким образом, научная и учебная работа аспиранта связана с необходимостью ее грамотного документационного сопровождения: составлением протоколов сдачи экзаменов и прохождения предварительной защиты, обсуждения работы на кафедре, оформлением отзывов, справок и т.д. На все это тратится много времени, помимо непосредственно проведения диссертационного исследования. Поэтому в процессе работы необходимо использовать методы оптимизации времени каждого мероприятия, на любом этапе подготовки диссертации, учесть все необходимые работы, связанные с организацией ее защиты.

6.4. Разработка комплекса документов научно-методического и нормативно-правового обеспечения системы отбора и подготовки аспирантов высшего учебного заведения

Повышению эффективности подготовки аспирантов к самостоятельной научной и педагогической деятельности может способствовать специальное нормативно-правовое и научно-методическое обеспечение.

В частности, нормативными документами, регламентирующими деятельность аспирантов и их научных руководителей, являются:

1. Положение «О подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в РФ» (в ред. Приказов Минобразования РФ от 16.03.2000 № 780, от 27.11.2000 № 3410, от 17.02.2004 № 696).

2. Положение о порядке присуждения ученых степеней. Утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 20.06.2011 № 475.

3. Положение о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук. Утверждено приказом Минобрнауки России от 12.12.2011 № 2817.

4. Положение о высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации. Утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.06.2011 № 474.

5. Положение об экспертном совете Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации. Утверждено приказом Минобрнауки России от 13.09.2006 № 226 (в ред. Приказа Минобрнауки России от 25.04.2007 № 124) (новое положение находится на рассмотрении Минобрнауки России).

6. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 года №2227-р.

7. Федеральный закон от 27 июля 2011 г. № 198-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике».

В качестве научно-методического обеспечения деятельности аспирантов, можно предложить следующие документы:

1. Диссертационный менеджмент в вопросах и ответах / Н.И. Аристер, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 256 с.

2. Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности: учеб. пособие / С.Д. Резник. – 3-е изд., перераб. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 520 с.

3. Как защитить свою диссертацию: Практическое пособие / С.Д. Резник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 347 с.

4. Еженедельник аспиранта: система и планы личной деятельности. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 210 с.

В книге «Диссертационный менеджмент в вопросах и ответах» приведены аргументированные ответы на вопросы, наиболее часто возникающие в деятельности диссертационных советов. Они касаются порядка формирования диссертационного совета; планирования и организации его деятельности; предварительной экспертизы диссертационных работ; проведения заседаний диссертационного совета; работы с документами после защиты диссертации, организации личной деятельности руководителей совета.

В книге «Аспирант вуза» рассматриваются содержание, система и технологии обучения в аспирантуре, подготовка аспиранта к самостоятельной научной деятельности, методология научного творчества, даются рекомендации по написанию и оформлению кандидатской диссертации.

Цель этой книги – помочь потенциальному и реальному аспиранту подготовиться к аспирантской жизни, эффективно использовать предоставляемое ему время и ресурсы, написать и защитить диссертацию, и, самое главное, подготовиться к самостоятельной деятельности – научной, педагогической, организаторской.

В книге «Как защитить свою диссертацию» комплексно рассмотрена проблема обеспечения успешной защиты кандидатской диссертации, которая представляет собой не столько научную, сколько управленческую проблему. Раскрыты вопросы, касающиеся работы над рукописью диссертации и ее оформления, внедрения результатов научного исследования, подготовки автореферата диссертации, соответствия диссертации паспорту научной специальности, предварительного рассмотрения и подготовки к защите, принятия к защите и защиты диссертации в диссертационном совете.

Цель этой книги – помочь соискателям хорошо подготовиться к защите своих работ и успешно защитить их.

«Еженедельник аспиранта» содержит удобные формы для планирования приоритетов и важнейших дел аспиранта на год и месяцы, распорядок недель с возможностью фиксировать встречи с научным руководителем и другими людьми, телефонные переговоры и появляющиеся идеи, планы подготовки статей, докладов на конференции, заявок на конкурсы грантов, личные данные и большой объем полезной справочной информации.

Цель еженедельника – повышение эффективности использования времени молодого ученого, организации личной работы в научной, педагогической и других сферах.

Очень важно, что в последние годы в помощь аспирантам появилось немало книг (о них шла речь выше). А вот содержание деятельности и требования к научным руководителям диссертационных работ, к сожалению, не имеют адекватного толкования ни в официальных документах ВАК, ни в сборниках методических материалов.

На наш взгляд, искусству и науке менеджмента научных руководителей аспирантов, особенно, начинающих руководителей, нужно обучать. К сожалению, применительно к научным руководителям это как-то не принято, об этом разговора нет. Получается, если ты ученый, то уже владеешь менеджментом. Но, на самом деле, это далеко не так, во-первых, а во-вторых, еще не каждый ученый, даже высокого класса, может стать менеджером, нужно иметь способности к такой деятельности плюс этому нужно обучаться. Поэтому деятельность научных руководителей, как института подготовки и аттестации научных кадров, также нуждается в системных рекомендациях, научной и методической поддержке.

В целях повышения уровня организации работы научных руководителей с аспирантами, а также качества подготовки и защиты диссертационных работ в помощь научным руководителям разработаны и изданы практические пособия:

1. Научное руководство аспирантами: практ. пособие / С.Д. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 477 с.

2. Рабочая книга научного руководителя аспирантов. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 144 с.

В книге «Научное руководство аспирантами» внимание уделено качествам и компетенциям научных руководителей и их аспирантов, подготовке аспирантов к научной и педагогической деятельности, организации руководства группой аспирантов, координации и контролю их деятельности, а также организации и планированию личной деятельности научных руководителей.

Цель этой книги – повышение роли и качества деятельности научных руководителей, а также качества и своевременности защищаемых диссертаций.

«Рабочая книга научного руководителя» содержит в себе всю необходимую информацию о руководимых аспирантах и проводимых ими диссертационных исследованиях: список аспирантов, график встреч с аспирантами, поручения аспирантам, планы подготовки научных публикаций, планы проведения аспирантских семинаров, регламенты и контроль основных этапов подготовки и завершения диссертационных исследований, перспективные темы диссертационных исследований и др.

Цель рабочей книги – помочь научному руководителю организовать процессы руководства аспирантами, координировать и контролировать их действия.

Все разработанные методические пособия создают общее информационное поле для участников диссертационного процесса, в частности, для аспирантов и их научных руководителей, а их использование позволит повысить качество и своевременность защищаемых диссертаций.

6.5. Разработка методических положений по оценке эффективности системы формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении

Расширение целевой функции аспирантуры неизбежно влечет за собой необходимость совершенствования управления процессом подготовки научно-педагогических кадров и процедуры оценивания деятельности аспирантуры.

Сегодня в РФ единственным формальным критерием эффективности аспирантуры является доля аспирантов, защищающих диссертации в срок. Такого рода подход к оценке результатов деятельности аспирантуры можно было бы считать правомерным при одном условии – если бы обучение в аспирантуре и защита диссертации четко маркировали нацеленность молодого человека на дальнейшую карьеру в сфере науки. Кроме того, данная методика концентрирует усилия аспирантов и их научных руководителей в основном на защите диссертации в срок зачастую в ущерб качеству аспирантской подготовки.

Повышение эффективности аспирантуры может быть обеспечено, в том числе, нахождением и использованием оптимальных алгоритмов мониторинга и контроля аспирантской подготовки, а также развитием методов комплексного анализа информации в сфере послевузовского профессионального образования¹.

Интересен опыт Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского в сфере организации мониторинга аспирантской подготовки и формализованной оценки продуктивности научной работы аспирантов. В ННГУ с 2005 г. действует балльная аттестация, предусматривающая необходимость для аспиранта по итогам выполнения годового этапа индивидуального плана набрать определенное количество баллов, не меньше установленного университетом критериального (порогового) значения. При определении итогов аттестации используется «плавающая» балльная шкала, фиксирующая минимальное количество баллов для каждого периода обучения.

¹ Миронос А.А., Остапенко Л.А. Организация внутривузовской системы мониторинга и контроля качества подготовки научных кадров в аспирантуре / Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности». – Пенза: ПГУАС. – 2012. – С. 99.

Созданный институтом аспирантуры и докторантуры ННГУ специализированный on-line сервис обеспечивает возможность получения оперативной информации о продуктивности текущей работы аспирантов (<http://aspirant.unn.ru>). Такая информация важна для организации контроля качества их подготовки и выработки на этой основе управленческих решений, направленных на совершенствование аспирантских программ.

В университете введена система интерактивного мониторинга и аттестации, которая является обязательной формой контроля реализации учебной и научной компонент программы подготовки аспирантов очной и заочной форм обучения.

Лица, зачисленные в аспирантуру ННГУ, получают в отделе аспирантуры и докторантуры индивидуальные регистрационные коды, регистрируются в системе мониторинга и заполняют учетные формы.

Контроль работы аспирантов осуществляется на основе заполняемых в интерактивном режиме индивидуальных планов работы. Аттестация проводится на основе балльной системы оценки результатов работы аспирантов. По итогам выполнения годового этапа аспирантам начисляются итоговые баллы, подсчет которых проводится автоматически по показателям результативности согласно табл. 6.12.

Т а б л и ц а 6 . 1 2

Перечень показателей результативности работы аспиранта

Показатели	Количество баллов
1	2
Сдача кандидатского экзамена на «отлично»	10
Сдача кандидатского экзамена на «хорошо»	8
Сдача кандидатского экзамена на «удовлетворительно»	6
Образовательная программа в аспирантуре (кроме иностранного языка и философии), включая факультативные курсы	0,1/1 час
Педагогическая практика объемом до 100 час (свыше 100 часов нагрузка не учитывается)	0,1/1 час
Публикация статьи в международном и центральном российском издании (из списка ВАК)	10
Доклад, опубликованный в материалах всероссийской и международной конференций	6
Публикация статьи в межвузовском, региональном и внутривузовском издании	5
Публикация тезисов доклада на международных и всероссийских симпозиумах, конференциях, семинарах	4
Публикация тезисов доклада на региональных симпозиумах, конференциях, семинарах	3

Окончание табл. 6.12

1	2
Охранный документ (патент, свидетельство о регистрации) на объект интеллектуальной собственности	10
Дипломы, гранты и др. поощрения, полученные на международных или всероссийских конкурсах научных работ, тематика которых соответствует теме диссертации	14
Дипломы, гранты и др. поощрения, полученные на региональных, межвузовских и внутривузовских конкурсах научных работ, тематика которых соответствует теме диссертации	6
Пройденная стажировка в ведущем российском/зарубежном научном центре	5
Участие в составе творческого коллектива финансируемой НИР	5
Представленная в печатном виде и одобренная научным руководителем диссертация	15
Успешная предзащита диссертации	20

Примечание. Учитываются не только опубликованные, но и принятые к печати работы (при наличии подтверждающих документов).

Аттестация считается успешной, если количество баллов, набранных аспирантом за текущий год обучения, не ниже минимального (порогового) значения, указанного в табл. 6.13. Кандидатские экзамены, сданные до поступления в аспирантуру, а также научные работы, опубликованные до поступления в аспирантуру, могут быть учтены при аттестации за 1 год обучения.

Таблица 6.13

Минимально допустимые требования для успешной аттестации аспирантов очной и заочной форм обучения¹

Год обучения	Минимальное количество баллов для успешной аттестации аспирантов дневной формы обучения	Минимальное количество баллов для успешной аттестации аспирантов заочной формы обучения
1	20	15
2	20	15
3	30	15
4		25

¹ По ходатайству ученых советов факультетов (НИИ) минимальные (пороговые) значения баллов, необходимых для успешной аттестации, могут быть изменены для конкретной отрасли наук (специальности, группы специальностей).

В случае если сумма баллов, полученная аспирантом по итогам года, ниже минимального (порогового) значения (табл. 6.13), итоги аттестации признаются неудовлетворительными. По представлению Ученого совета факультета распоряжением директора Института аспирантуры и докторантуры может быть назначен срок повторной аттестации. Аспиранты, не прошедшие повторную аттестацию, представляются к отчислению из аспирантуры.

Показателем эффективности аспирантуры является самостоятельность диссертационных исследований. Котляров И.Д. разработал методику оценки степени заимствования диссертационных исследований (табл. 6.14).

Т а б л и ц а 6 . 1 4

Шкала некорректности заимствований¹

Степень некорректности заимствования	Наименование	Содержание
1	2	3
0	Самостоятельно выполненная работа	Работа сопровождается надлежащим образом (согласно ГОСТ) оформленным библиографическим списком, авторство материалов, заимствованных из внешних источников, указано корректно (приведены ссылки, цитаты выделены в тексте)
1	Неправильное цитирование	Работа сопровождается надлежащим образом оформленным библиографическим списком, чужие материалы заимствуются без изменения и сопровождаются ссылками на литературные источники, однако в тексте они не выделяются (кавычками, пропусками строк и т. д.). Объем заимствованного текста незначителен
2	Неправильное оформление ссылок	Работа содержит чужие результаты, изложенные автором самостоятельно (в том числе переведенные с иностранного языка), и не сопровождаемые библиографическими ссылками в тексте. Объем заимствований незначителен. Работа содержит надлежащим образом оформленный библиографический список, включающий источники заимствования

¹ Котляров И.В. Оценка степени заимствования диссертационных исследований / Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности». – Пенза: ПГУАС. – 2012. – С. 15.

Продолжение табл. 6.14

1	2	3
3	Неправильная компиляция	Работа содержит отрывки чужих материалов, которые не сопровождаются библиографическими ссылками. Однако источники заимствования приведены в списке литературы. Объем заимствований несуществен
4	Неправильное заимствование	Работа содержит чужие результаты, изложенные автором самостоятельно, и не сопровождаемые библиографическими ссылками в тексте. Источник заимствования не включен в библиографический список. Объем заимствования незначителен
5	Несущественное присвоение	Работа содержит отрывки чужих текстов, не выделенные (кавычками, пропусками строк и т.д.), и не сопровождаемые библиографическими ссылками. Источник заимствования не включен в библиографический список. Объем заимствования незначителен
6	Недобросовестное цитирование	Работа сопровождается надлежащим образом оформленным библиографическим списком, чужие материалы сопровождаются ссылками на литературные источники, однако в тексте они не выделяются (кавычками, пропусками строк и т. д.). Объем заимствованного текста значителен
7	Недобросовестное оформление ссылок	Работа содержит чужие результаты, изложенные автором самостоятельно (в том числе переведенные с иностранного языка), и не сопровождаемые библиографическими ссылками в тексте. Объем заимствований значителен. Работа содержит надлежащим образом оформленный библиографический список, включающий источники заимствования
8	Недобросовестная компиляция	Работа содержит непереработанные отрывки чужих материалов, которые не сопровождаются библиографическими ссылками. Однако источники заимствования приведены в списке литературы. Объем заимствований значителен

1	2	3
9	Недобро- совестное заимствование	Работа содержит чужие результаты, изложенные автором самостоятельно, и не сопровождаемые библиографическими ссылками в тексте. Источник заимствования не включен в библиографический список. Объем заимствования значителен
10	Недобро- совестное присвоение	Работа содержит отрывки чужих текстов, не выделенные (кавычками, пропусками строк и т.д.), и не сопровождаемые библиографическими ссылками. Источник заимствования не включен в библиографический список. Объем заимствования значителен

В российской научной традиции, независимо от объема цитирования чужих текстов, принято ограничиваться ссылкой на источник и выделять материал кавычками (без пропусков строк и отступов). Как нам представляется, в настоящее время, в условиях необходимости доведения качества отечественной науки до стандартов, принятых в мировой практике научной деятельности, необходимо ввести в правила для авторов в научных изданиях (а также в правила оформления диссертационных работ) требование выделять большие объемы чужого текста (от пяти строк и более) пропусками строк и отступами.

Под существенным объемом заимствований в методике Котлярова И.Д. понимается следующее:

– велик объем заимствования. Для научных материалов целесообразно установить жесткие требования, например, размер одиночного заимствования должен составлять (для признания его существенным) не менее 0,01 авторского листа – как раз те пять строк текста, которые в международной практике цитирования принято выделять не кавычками, а пропусками строк и отступами. Такой критерий будет применяться только для текстовых материалов. Для прочих видов материалов (таблицы, графики, рисунки, формулы, диаграммы и т.д.) достаточно одиночного заимствования;

– заимствование значимо для результатов публикации – то есть чужие материалы приводятся в таких разделах, как «Методы», «Эмпирические данные», «Результаты», «Выводы» и т. д. Заимствования, выявленные в этих разделах, должны трактоваться как существенные независимо от объема. Степень же существенности заимствований в разделе «Литературный обзор» или «Анализ текущего состояния исследований» устанавливается исключительно по объему;

– в тексте работы в явной или неявной форме присутствует указание на то, что изложенные в заимствованных материалах результаты получены лично автором. В этом случае заимствование считается существенным, независимо от его объема и рубрики, в которой оно находится.

Пороговым значением корректности должно быть, по нашему мнению, «5» (поскольку при превышении этого значения заимствования с высокой степенью вероятности носят содержательный характер, что недопустимо для работы, претендующей на новизну). Если степень некорректности использования чужих материалов в диссертации превышает «5», то работа не допускается к защите до устранения этого несоответствия. Если же диссертационная работа прошла защиту, и степень некорректности была оценена на более позднем этапе, то результаты защиты отменяются, а сама работа не допускается к повторной защите.

Достоинство предлагаемой методики состоит в том, что она позволяет установить степень самостоятельности диссертационного исследования путем ее оценки экспертным научным сообществом без констатации факта плагиата по суду. В настоящее время именно необходимость вынесения судебного решения о плагиате создает лазейку для недобросовестных авторов (поскольку существующее законодательное определение плагиата не охватывает многие приемы некорректного использования чужих результатов; например, в плагиате нельзя обвинить автора, использовавшего самостоятельно переведенные с иностранного языка материалы). Переход от понятия плагиата к понятию некорректного заимствования дал бы возможность устранить эту лазейку и усилил бы потенциал саморегулирования научного сообщества. Кроме того, данная методика позволяет задать исследователям ориентиры по степени самостоятельности выполнения научных работ¹.

Бедным Б.И. и Серовой Т.В. предложен комплексный подход к оценке эффективности аспирантуры, основанный на сбалансированной оценке результатов, ресурсов и процессов подготовки специалистов высшей научной квалификации. Для выявления ключевых индикаторов эффективности аспирантуры ими проведен анализ факторов эффективности и качества подготовки научно-педагогических работников². Отобранные индикаторы сгруппированы в три блока: «результаты», «ресурсы» и «процессы» (рис. 6.20). Формулировки показателей приведены в табл. 6.15.

¹ Котляров И.В. Оценка степени заимствования диссертационных исследований / Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности». – Пенза: ПГУАС. – 2012. – С. 15.

² Бедный Б.И., Серова Т.В. Система оценки эффективности аспирантских программ / Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности». – Пенза: ПГУАС. – 2012. – С. 152.

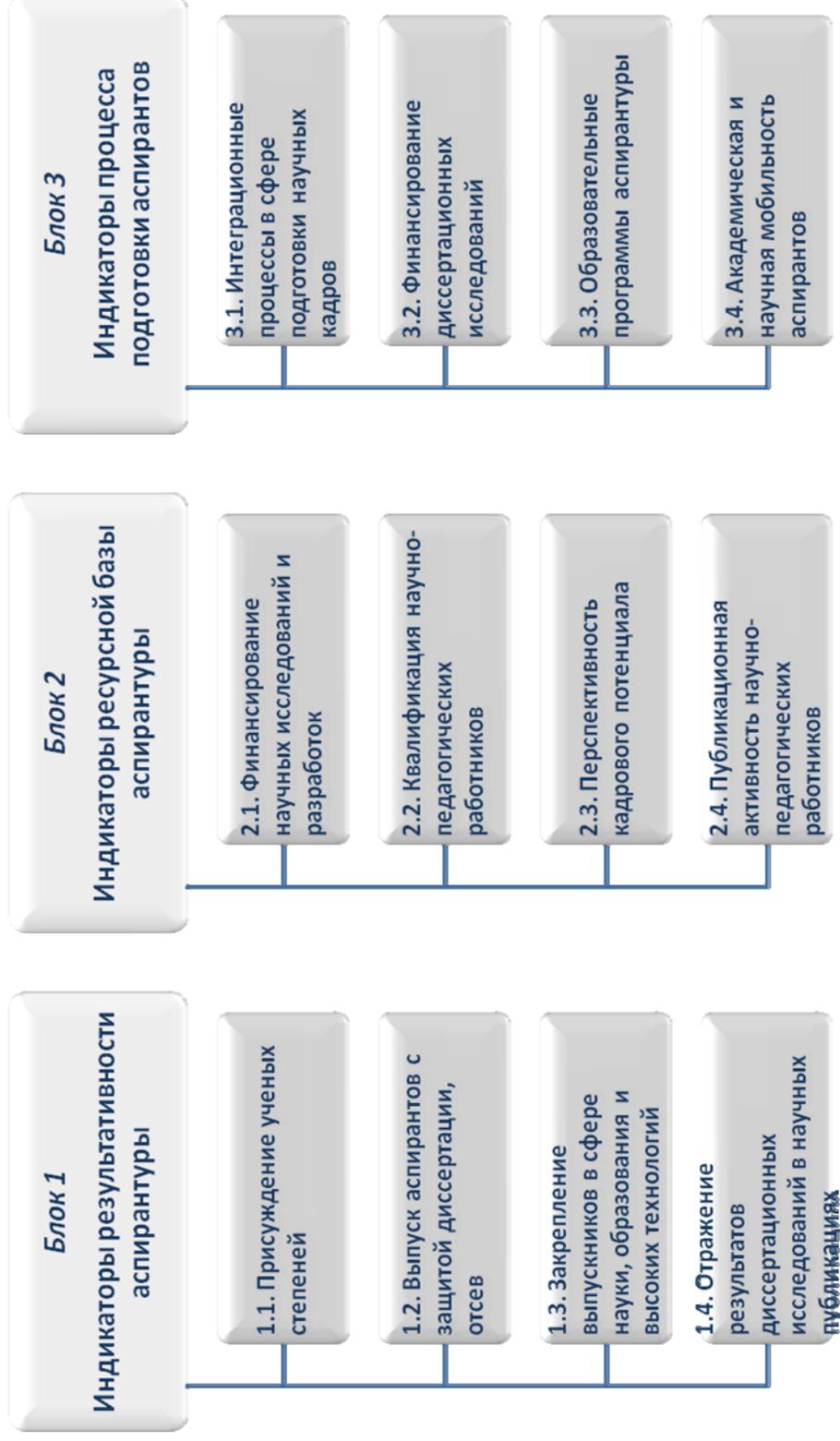


Рис. 6.20. Индикаторы эффективности подготовки научных кадров в аспирантуре¹

¹ Серова Т.В. Система оценки эффективности подготовки научных кадров в аспирантуре в области точных и естественных наук: Автореферат дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Н.Новгород, 2011. – С. 15.

Индикаторы блока 1 характеризуют результативность аспирантуры: масштаб подготовки научных кадров (индикатор 1.1.), результативность применительно к нормативно установленному сроку обучения аспирантов (индикатор 1.2), деятельность аспирантуры как института, ответственного за воспроизводство научных кадров (индикатор 1.3), публикационную активность диссертантов (индикатор 1.4).

Индикаторы блока 2 отражают объем финансирования научных исследований, наличие необходимых условий для обеспечения исследовательских проектов современным оборудованием, поддержания инфраструктуры научной деятельности (индикатор 2.1), а также характеризуют кадровый потенциал аспирантуры: квалификацию научно-педагогических работников, их возрастные характеристики и научную продуктивность (индикаторы 2.2–2.4).

Индикаторы процесса подготовки научных кадров (блок 3) позволяют оценить, главным образом, те базовые условия, которые непосредственно влияют на формирование профессиональных и личностных компетенций выпускника аспирантуры: наличие устойчивых связей вуза с работодателями, ориентированность исследовательской и образовательной компоненты аспирантуры на специфику и потребности внешних заказчиков (индикатор 3.1), масштабы финансирования диссертационных исследований аспирантов (индикатор 3.2), вариативность образовательных программ аспирантуры (индикатор 3.3), стажировки аспирантов в ведущих научных и университетских центрах (индикатор 3.4). Таким образом, эти индикаторы дополняют данные, получаемые в рамках блока 1, акцентируя внимание на процессной составляющей системы подготовки научно-педагогических кадров.

Необходимо заметить, что отбор индикаторов эффективности осуществлен в результате экспертных опросов и основан на следующих принципах¹:

– принцип комплексности – набор индикаторов для оценки эффективности аспирантур должен содержать информацию о результатах подготовки научных кадров, потенциале подготовки научных кадров вуза (ресурсах) и процессных характеристиках реализации аспирантских программ;

– принцип минимальной достаточности – количество индикаторов должно быть минимизировано, чтобы массив изучаемой информации и графическая интерпретация данных были удобными для обработки и восприятия, но достаточным для характеристики основных результатов, ресурсов и процесса подготовки научных кадров;

– принцип сбалансированности – необходимость введения научно обоснованной весовой дифференциации показателей эффективности аспирантуры;

¹ Серова Т.В. Система оценки эффективности подготовки научных кадров в аспирантуре в области точных и естественных наук: Автореферат дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Н.Новгород, 2011. – С. 8.

– принцип открытости – возможность оперативного подсчета показателей эффективности или их экспорта из материалов ведомственной или внутривузовской статистики.

Для количественного анализа эффективности и расчета рейтинговых распределений необходима свертка численных значений показателей с помощью их весовой дифференциации. С этой целью экспертные оценки были обобщены и согласованы по методу Дельфи. Полученные значения весовых коэффициентов, приведенные в табл. 6.15.

Т а б л и ц а 6 . 1 5

Система индикаторов и показателей оценки эффективности подготовки научных кадров в аспирантуре

Блок	Наименование блока	Вес
Блок 1	«Результаты»	0,35
Блок 2	«Ресурсы»	0,35
Блок 3	«Процессы»	0,30
Индексы показателей	Наименование индикаторов и показателей	Вес
1	2	3
1.1	Присуждение ученых степеней Число кандидатских степеней, присужденных за год аспирантам и соискателям вуза	0,15
1.2	Выпуск аспирантов с защитой диссертации Доля выпускников аспирантуры, защитивших диссертации не позднее чем через два года после окончания аспирантуры, от числа поступивших	0,15
1.3	Закрепление выпускников в сфере науки, образования и высоких технологий Доля выпускников аспирантуры, трудоустроившихся в научные, образовательные организации и предприятия высоких технологий в течение года после окончания аспирантуры	0,30
1.4	Отражение результатов диссертационных исследований в научных публикациях Среднее число статей, публикуемых диссертантами в ведущих российских и зарубежных научных изданиях по теме кандидатской диссертации (в расчете на одного диссертанта)	0,40
2.1	Финансирование научных исследований и разработок Годовой объем финансирования НИР в расчете на одного научно-педагогического работника, тыс. руб.	0,30

1	2	3
2.2	Квалификация Количество докторов наук, участвующих в подготовке научных кадров высшей квалификации	0,25
2.3	Перспективность кадрового потенциала Отношение числа докторов наук в возрасте до 50 лет и кандидатов наук в возрасте до 40 лет к общему числу кандидатов и докторов наук	0,20
2.4	Публикационная активность НИР Количество статей, опубликованных в ведущих российских и зарубежных рецензируемых научных изданиях, на одного научно-педагогического работника в год	0,25
3.1.	Интеграционные процессы в сфере подготовки научных кадров Доля аспирантов и соискателей, подготавливаемых в рамках договоров с институтами РАН, предприятиями передовых технологий, а также международных соглашений о научно-техническом сотрудничестве	0,2
3.2	Финансирование диссертационных исследований Доля аспирантов, диссертационные исследования которых проводятся в рамках финансируемых НИР (научно-технические программы, гранты и т.д.)	0,35
3.3	Образовательные программы аспирантуры Доля аспирантов, прошедших подготовку в системе дополнительного профессионального образования	0,2
3.4	Академическая и научная мобильность аспирантов Доля аспирантов, прошедших стажировки в ведущих мировых научных и университетских центрах	0,25

Представленная методика оценки эффективности предусматривает графическое представление полученных данных, для чего все показатели приводятся к одинаковой размерности переводом на шкалу 0–100 (за 100 принимали максимальное значение показателя в сравниваемой группе объектов). Откладывая по лучам значения показателей по шкале 0–100 и соединяя соответствующие точки, можно получить диаграммы, позволяющие оценить работу сравниваемых объектов внутри каждого блока. Пример такой диаграммы приведен на рис. 6.21.

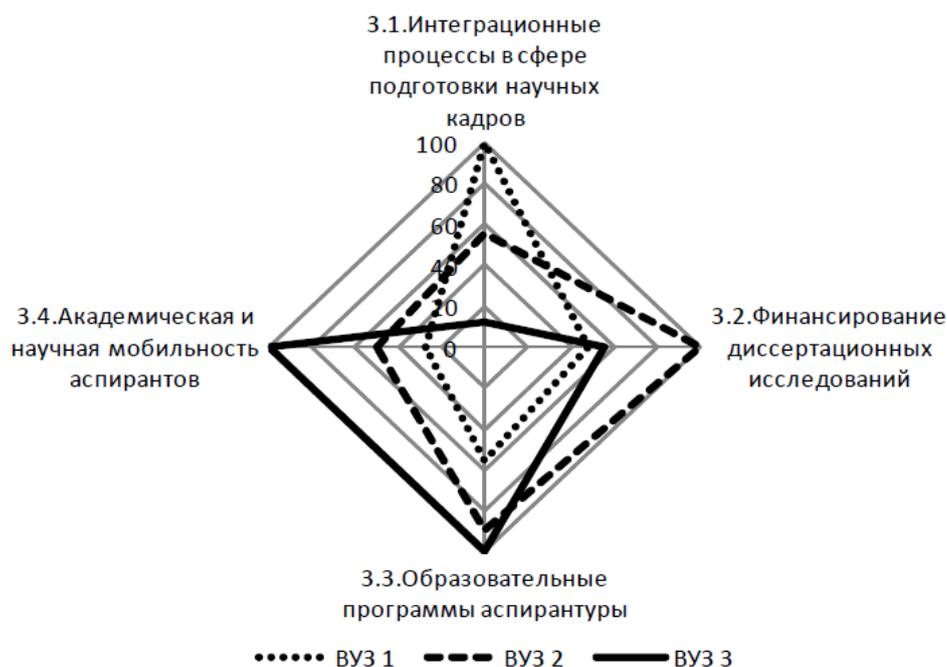


Рис. 6.21. Система индикаторов блока 3 «Процессы»

Предложенная Бедным Б.И. и Серовой Т.В. система оценки позволяет получать количественную информацию о результативности функционирования аспирантуры по конкретной научной специальности (группе специальностей, отрасли наук), оценить ресурсную базу и процесс подготовки научных кадров и может быть полезна в практической деятельности ВУЗов, направленной на совершенствование подготовки научно-педагогических кадров и повышение эффективности аспирантских программ.

Бершадский А.М. и Бождай А.С. при оценке эффективности функционирования аспирантуры предлагают главный критерий эффективности работы аспирантур – процент выпуска аспирантов с защитой диссертации в срок – пересчитывать с учетом научно-отраслевой специфики и более широкого охвата учитываемого временного диапазона защищаемых диссертационных работ¹.

В настоящий момент критерием эффективности работы аспирантур является процент выпуска аспирантов с защитой диссертации в срок:

$$E = (M/N) \cdot 100 \% , \quad (6.1)$$

где E – индикатор эффективности работы аспирантуры вуза;

M – количество аспирантов, защитивших диссертацию в срок обучения в аспирантуре в вузе;

N – общая численность поступивших в аспирантуру вуза 3 или 4 года назад (в зависимости от специальности и формы обучения).

¹ Бершадский А.М., Бождай А.С. Методика оценки эффективности деятельности аспирантур высших учебных заведений с учетом приоритетных направлений развития экономики, техники и технологии в Российской Федерации / Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности». – Пенза: ПГУАС. – 2012. – С. 157.

Однако такая практика оценки эффективности аспирантур не удовлетворяет научно-педагогическое сообщество, особенно представителей точных, естественных и технических наук. Для аспирантов указанных научных направлений работа над диссертацией включает не только написание текста диссертации, но и разработку прототипов реальных программно-аппаратных систем, их практическую апробацию, проведение экспериментов. И на это требуется дополнительное время. В связи с этим, при оценке эффективности аспирантур, предлагается учитывать аспирантов, защитивших диссертацию в срок обучения, а также в течение одного года, двух или трех лет после окончания аспирантуры с убывающими весовыми коэффициентами.

Кроме этого, предлагается ввести для разных групп научных специальностей отраслевые коэффициенты c_j , которые будут влиять на значение эффективности деятельности аспирантуры. Расчет отраслевых коэффициентов основывается на том факте, что имеется большой разброс значений показателя «Процент аспирантов, выпущенных с защитой диссертации» в зависимости от отрасли науки. Отраслевой коэффициент находится в прямо-пропорциональной зависимости от этого показателя. Например, для фармацевтических и медицинских наук процент выпуска с защитой составляет более 50 %, а для технических наук – около 25 %¹.

Учет отраслевых коэффициентов, таким образом, позволит учитывать отраслевую специфику защит диссертаций при расчете индикатора эффективности деятельности системы послевузовского образования.

Перерасчет отраслевых коэффициентов предлагается производить ежегодно по следующей методике: значение коэффициента для конкретной отрасли науки (c_j) получается путем деления процента выпуска аспирантов с защитой по этой отрасли (E_j) на средний процент выпуска аспирантов с защитой по всем отраслям (E_{cp}).

$$c_j = E_j / E_{cp} , \quad (6.2)$$

$$E_{cp} = \sum_{j=1}^K E_j / K, \quad (6.3)$$

где K – общее количество научных отраслей.

Таким образом, предлагаемая методика расчета эффективности деятельности российской системы послевузовского профессионального образования будет опираться на единую математическую модель (формула 6.4) оценки эффективности деятельности аспирантур и докторантур:

$$E = \sum_{i=0}^{i_m} w_i E_i , \quad (6.4)$$

¹ Пугач В.Ф. Послевузовское профессиональное образование в России на рубеже XX–XXI веков: тенденции развития (статистико-социологический анализ) – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2008.

Формула (6.5) определяет эффективность работы аспирантуры с учетом задержки защиты на i лет:

$$E_i = (M_i / N_i) \cdot 100 \%, \quad (6.5)$$

где M_i – число человек, защитившихся в текущем году с задержкой защиты на i лет;

N_i – число человек, поступивших в аспирантуру ($L + i$) лет назад. При этом: L – срок аспирантской подготовки;

i_m – константа, определяющая максимальную учитываемую задержку защиты;

w_i – весовые коэффициенты, определяющие важность защит в срок и с задержкой на i лет.

Для учета фактора отраслевой специфики модифицируем формулу (6.5) следующим образом:

$$E_i = ((\sum_j M_{ij} / c_j) / N_i) \cdot 100 \%, \quad (6.6)$$

где c_j – отраслевой коэффициент для j -ой отрасли науки;

M_{ij} – количество человек, защитившихся по j -й отрасли науки в текущем году с задержкой защиты на i лет ($\sum_j M_{ij} = M_i$).

В развитие существующей методики предлагается методика нахождения соответствий между отраслевой классификацией научных направлений и перечнем критических технологий и приоритетных направлений развития экономики, техники и технологии.

К решению проблемы установки соответствия научных специальностей с приоритетными направлениями развития науки, технологий и техники и критическими технологиями РФ¹ предлагается подойти через сопоставление таблиц «Приоритетное направление – критические технологии (ПН-КТ)» и «Отрасли науки – научные специальности (ОН-НС)». Связь между ними может быть установлена только экспертным путем.

Для экспертной установки соответствия между таблицами «ПН-КТ» и «ОН-НС» предлагается выполнить следующие этапы²:

1. Определение состава экспертной комиссии – к участию в экспертном опросе привлекаются ученые (доктора наук), члены диссертационных

¹ Указ Президента РФ от 07.07.2011 N 899 «Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации». [Электронный ресурс]: Официальный сайт компании «Консультант Плюс», http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_116178/

² Бершадский А.М., Бождай А.С. Методика оценки эффективности деятельности аспирантур высших учебных заведений с учетом приоритетных направлений развития экономики, техники и технологии в Российской Федерации / Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности». – Пенза: ПГУАС. – 2012. – С. 159–160.

советов, а также специалисты соответствующих министерств и ведомств. Количественный состав комиссии составит порядка 80–100 человек, по 3–5 экспертов на отрасль науки.

2. Экспертный опрос в on-line режиме. Исходными данными для опроса является пустая таблица «КТ-НС» (соответствие критических технологий и научных специальностей). В силу большой размерности этой таблицы и широты тематического охвата технологий, каждому эксперту предлагается только фрагмент таблицы, включающий научные специальности той отрасли наук, к которой относится эксперт. На пересечении определенной критической технологии и научной специальности эксперту предлагается поставить оценку принадлежности по 5-бальной шкале (от 0 до 4), где 4 – наивысшая оценка принадлежности (полное соответствие), а 0 – полное несоответствие.

3. Обработка результатов опроса – заключается в усреднении экспертных оценок и обратном формировании из фрагментов единой таблицы «КТ-НС».

Полученная таблица соответствия критических технологий и научных специальностей является важным элементом при разработке системы индикаторов и общих принципов мониторинга деятельности аспирантур и докторантур в российских вузах. Ее наличие необходимо для дальнейших работ, связанных с анализом актуальности и востребованности системы послевузовского образования, а также оценкой распределения научных кадров в разрезе специальностей с целью эффективного обеспечения развития приоритетных направлений как в отдельных регионах, так в масштабах Российской Федерации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы и рекомендации.

1. Установлено, что подготовка кадров высшей научной квалификации является важнейшим компонентом формирования кадрового потенциала инновационной экономики. Традиционно роль аспирантуры как структурного элемента системы высшего профессионального образования сводится к решению задачи воспроизводства научных и научно-педагогических кадров, специалистов самой высокой квалификации. При сохранении этой роли ныне на российскую аспирантуру возлагаются дополнительные обязательства, заключающиеся в преодолении тенденции нарастающего снижения качества диссертационных исследований и в ориентации обучения аспирантов на последующую деятельность в инновационных секторах экономики и социальной сферы.

2. Анализ эволюционных изменений в системе аттестации научных кадров России, позволил констатировать следующее:

– исторической причиной возникновения российской системы аттестации являлась потребность государства в собственных научных кадрах и стремление к независимости от иностранных учёных;

– зарождение послевузовской подготовки научно-педагогических кадров в России началось в XVIII веке и анализ основных тенденций дореволюционного этапа развития российской системы послевузовской подготовки научно-педагогических кадров с 1725 по 1917 год показал, что динамичность функционирования рассматриваемой системы органически связана с переломными моментами в истории российской университетской системы, которые в свою очередь были обусловлены изменением общей социокультурной ситуации в стране;

– в период с 1918 по 1932 год система аттестации научных работников была отменена, упразднились ученые степени, ученые звания и связанные с ними привилегии. На протяжении этих лет шел поиск особых направлений формирования научных и научно-педагогических кадров, но ни к чему новому он не привел;

– в 1934 г. была образована Высшая аттестационная комиссия (ВАК) при Президиуме Всесоюзного комитета по высшему техническому образованию при Центральном Исполнительном комитете Союза ССР, утвержден Перечень 75 высших учебных заведений и научно-исследовательских институтов, в которых была возможна защита кандидатских и докторских диссертаций;

– во время Великой Отечественной войны руководство страны поставило перед высшей школой задачу укрепления оставшихся вузов (их количество уменьшилось с 817 – в 1941 г. до 460 – в 1942 г.) и сохранения

воспроизводства высококвалифицированных специалистов для фронта и тыла;

– в советское время, начиная с периода 1946-1986 гг., обнаружено устойчивое сохранение традиций регрессионного характера. К ним можно отнести: разграничение целей и условий подготовки научно-педагогических кадров в вузах и НИИ, сущность этой подготовки, сводимая к выполнению научно-исследовательской работы и своевременной защите диссертации на ученую степень, и отсутствие ее программно-методического обеспечения;

– в настоящее время ВАК России является интегрированной межведомственной структурой, где объединены представители вузовской, академической и производственной науки. За 2003–2010 годы в системе аттестации научно-педагогических кадров России произошли радикальные изменения. В частности, Высшей аттестационной комиссией были осуществлены следующие меры:

– реструктуризирована сеть диссертационных советов, сокращено количество кандидатских советов;

– ликвидирована система резервных диссертационных советов;

– прекращена практика создания разовых диссертационных советов;

– создана новая Номенклатура специальностей, в соответствии с которой изменен состав экспертных советов;

– разработаны новые паспорта научных специальностей;

– проводилась активная работа по отбору лучших диссертационных работ на гранты Президента РФ для талантливых молодых ученых;

– повышены требования к содержанию диссертационных работ и к деятельности диссертационных советов;

– введена в действие система «Антиплагиат»;

– создана система программного обеспечения Информационной системы ВАК Минобрнауки России.

3. Анализ статистических данных показал, что проблема повышения эффективности аспирантуры в настоящее время является наиболее острой. В последние годы с ростом количественных показателей функционирования института аспирантуры происходит одновременное снижение его качественных показателей. Численность выпуска аспирантов ежегодно увеличивается: с 1992 г. по 2010 гг. – в 3,5 раза. Однако удельный вес защитивших диссертации в общем объеме выпуска аспирантов остается пока низким: в 2010 г. он составил 28,47 %. Низкий процент защит диссертаций свидетельствует о наличии проблем организации подготовки аспирантов и необходимости совершенствования системы подготовки научно-педагогических кадров в вузе.

4. Исследование вопросов функционирования системы отбора студентов высших учебных заведений в аспирантуру показало, что в образо-

вательных программах высшего профессионального образования не всегда присутствуют элементы освоения средств и методов, приемов и процедур выполнения научно-исследовательской работы. Поступая в аспирантуру, недавние студенты плохо представляют себе, как будет проходить учеба. Аспирантура – это самостоятельная форма получения знаний, навыков которой у выпускников вузов почти нет. Необходима преемственность программ высшего образования и послевузовского профессионального образования.

5. Исследование мотивов поступления в аспирантуру и условий обучения аспирантов показало, что:

- для 85,4 % респондентов поступление в аспирантуру открыло возможность повысить свой квалификационный уровень, возможность защитить кандидатскую диссертацию отмечена 63,9 % респондентов; потребность реализовать свой творческий потенциал в сфере науки – 58,5 %. Стать в будущем преподавателем вуза при поступлении в аспирантуру хотели лишь 39,3 % опрошенных аспирантов;

- основными проблемами, вызывающими трудности обучения в аспирантуре, по мнению опрошенных аспирантов, являются материальные условия. 84,9 % аспирантов испытывают дефицит времени для научной работы из-за необходимости подрабатывать. На то, что у аспирантов маленькая стипендия, указали 72,2 % респондентов. 54,5 % аспирантов отметили, что вуз не оказывает им никакой материальной помощи;

- среди факторов, которые могли бы повысить качество подготовки аспирантов, 90 % респондентов указали на финансовую поддержку аспирантов из средств грантов, хоздоговоров, научно-технических программ. На необходимость повышения аспирантских стипендий как фактор, обеспечивающий качество подготовки аспирантов, указали 77,6 % опрошенных аспирантов;

- оставаться в вузе на преподавательской работе хотели бы 37,2 % опрошенных, не имеют такого желания 40,5 % аспирантов;

- среди причин нежелания многих аспирантов остаться работать в вузе 96,6 % респондентов назвали низкую заработную плату, а также то, что имеющиеся знания могут быть оценены в коммерческих структурах гораздо выше (91,1 %);

- большинство аспирантов (71,3 %) считают, что срок обучения в аспирантуре – 3 года – достаточный, однако 23,6 % респондентов отметили, что срок обучения в очной аспирантуре должен быть 4 года.

6. Выявлено, что треть всех научных руководителей аспирантов является кандидатами наук. При этом научным руководителем соискателя по кандидатской диссертации, как правило, должен быть доктор наук. Научное руководство со стороны кандидата наук должно быть мотивированным исключением. Например, в случаях:

- успешной работы над докторской диссертацией, подтвержденной научными публикациями;
- опыта успешного научного руководства диссертационными работами;
- активного участия в проведении научных исследований, победы в конкурсах грантов по тематике, близкой к кандидатской диссертации соискателя;
- наличия ученого звания профессора, известности среди научной общности по публикациям в рецензируемых изданиях и докладам на очных конференциях с широкой географией, опыта оппонирования диссертационных работ.

7. Исследование показало, что оценка эффективности аспирантуры и выбор показателей эффективности требует учета особенностей соответствующей специальности научных работников. Традиционные показатели эффективности аспирантуры: процент аспирантов, завершающих обучение с защитой диссертации; наличие статей в ведущих рецензируемых российских и зарубежных научных журналах и изданиях; участие в международных и всероссийских конференциях; наличие финансовой поддержки научной работы, по тематике которой готовится диссертация и др. не подходят для оценки аспирантур по научным специальностям всех профилей. Исследования показывают, что срок обучения в аспирантуре для научных специальностей, в диссертационных исследованиях по которым требуется выполнение трудоемкой и ресурсоемкой экспериментальной части, соответствующий 3 годам по очной форме обучения, недостаточен.

8. Разработана Концепция ориентации студенческой элиты на научно-педагогическую деятельность в вузе, нацеливающая образовательный и воспитательный процессы высших учебных заведений на создание условий для формирования устойчивой мотивации студентов к научно-педагогической деятельности.

9. Разработана Концепция отбора, обучения и аттестации аспирантов высшего учебного заведения, в которой определены критерии отбора студентов высших учебных заведений для поступления в аспирантуру и процесс организация научной деятельности, обучения, аттестации и подготовки к педагогической деятельности аспирантов высших учебных заведений.

10. Разработана Концепция подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в вузе, которая определяет миссию, цель, задачи и направления подготовки аспирантов к научно-педагогической деятельности в высшем учебном заведении.

11. Разработана модель управления системой формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении, включающая внешние факторы влияния на подготовку аспирантов к научно-педагогической

деятельности, субъекты формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении, а также механизмы и инструменты управления системой формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении, среди которых выделены:

- совершенствование отбора и работы со студенческой элитой;
- профессиональная подготовка аспирантов методологиям научного творчества на основе специального методического обеспечения – практического пособия «Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности»;
- повышение мотивации и заинтересованности аспирантов в научной и педагогической деятельности;
- совершенствование системы подготовки аспирантов к педагогической деятельности;
- разработка методического обеспечения деятельности аспирантов на этапах на основе практического пособия «Как защитить свою диссертацию»;
- повышение качества научного руководства аспирантами и методическое обеспечение научного руководства аспирантами на основе практических пособий «Научное руководство аспирантами» и «Рабочая книга научного руководителя аспирантов»;
- обучение аспирантов технологиям подготовки к защите диссертаций;
- обеспечение системы профессионального продвижения молодых ученых в вузе;
- подготовка аспирантов к деятельности в конкурентной среде;
- система планирования жизнедеятельности аспиранта.

12. Разработаны технологии организации деятельности аспиранта высшего учебного заведения, основанные на:

- использовании «Еженедельника аспиранта», который является приложением к учебному пособию «Аспирант вуза», содержащим рекомендации по эффективному планированию и использованию времени аспиранта;
- использовании сетевого графика подготовки и защиты кандидатской диссертации, позволяющего увязать все необходимые для выполнения соискателем мероприятия по защите диссертации со временем, отводимым на них, в целях соблюдения сроков работы над диссертацией и сроков обучения в аспирантуре.

13. Разработано Положение «О внутривузовской системе отбора кандидатов на зачисление в аспирантуру», определяющее сущность, задачи и этапы отбора кандидатов для зачисления в аспирантуру высшего учебного заведения, критерии отбора кандидатов на зачисление в аспирантуру, а также закрепляющее порядок и условия участия в отборе, требования к кандидатам на зачисление в аспирантуру, состав и порядок работы отбо-

рочной комиссии. Являясь внутривузовским нормативным документом, Положение направлено на повышение качественного контингента и эффективности деятельности аспирантуры высшего учебного заведения.

14. Подготовлен проект Информационного письма «О научно-методическом и нормативно-правовом обеспечении системы отбора, содержания и подготовки аспирантов высшего учебного заведения», которое от имени Департамента подготовки и аттестации научных и научно-педагогических работников Минобрнауки России рекомендуется направить в российские вузы. Информационное письмо обращает внимание руководителей вузов, институтов (отделов) аспирантуры и научных руководителей аспирантов на специальное нормативно-правовое (Положение «О подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в РФ», Положение о порядке присуждения ученых степеней, Положение о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, Положение о высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки РФ, Положение об экспертном совете Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки РФ) и научно-методическое обеспечение (книги: «Диссертационный менеджмент в вопросах и ответах», «Аспирант вуза», «Как защитить свою диссертацию», «Еженедельник аспиранта», «Научное руководство аспирантами», «Рабочая книга научного руководителя аспирантов»), способствующее повышению эффективности подготовки аспирантов к самостоятельной научной и педагогической деятельности.

15. Разработан комплекс документов научно-методического обеспечения системы отбора и подготовки аспирантов высшего учебного заведения, в том числе:

– учебное пособие «Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности» (М.: ИНФРА-М, 2012. – 520 с.), в котором рассматриваются содержание, система и технологии обучения в аспирантуре, подготовка аспиранта к самостоятельной научной деятельности, методология научного творчества, даются рекомендации по написанию и оформлению кандидатской диссертации. Пособие призвано помочь потенциальному и реальному аспиранту подготовиться к аспирантской жизни, эффективно использовать предоставляемое ему время и ресурсы, написать и защитить диссертацию, и, самое главное, подготовиться к самостоятельной деятельности – научной, педагогической, организаторской;

– «Еженедельник аспиранта» (М.: ИНФРА-М, 2012. – 210 с.), который представляет собой приложение к практическому пособию «Аспирант вуза» и содержит удобные формы для планирования приоритетов и важнейших дел аспиранта на год и месяцы, распорядок недель с возможностью фиксировать встречи с научным руководителем и другими людьми,

телефонные переговоры и появляющиеся идеи, планы подготовки статей, докладов на конференции, заявок на конкурсы грантов, личные данные и большой объем полезной справочной информации. Еженедельник способствует повышению эффективности использования времени молодого ученого, организации личной работы в научной, педагогической и других сферах;

– практическое пособие «Научное руководство аспирантами» (М.: ИНФРА-М, 2012. – 477 с.), в котором внимание уделено качествам и компетенциям научных руководителей и их аспирантов, подготовке аспирантов к научной и педагогической деятельности, организации руководства группой аспирантов, координации и контролю их деятельности, а также организации и планированию личной деятельности научных руководителей. Пособие способствует повышению роли и качества деятельности научных руководителей, а также качества и своевременности защищаемых диссертаций;

– «Рабочая книга научного руководителя аспирантов» (М.: ИНФРА-М, 2012. – 144 с.), которая представляет собой приложение к практическому пособию «Научное руководство аспирантами» и содержит всю необходимую информацию о руководимых аспирантах и проводимых ими диссертационных исследованиях: список аспирантов, график встреч с аспирантами, поручения аспирантам, планы подготовки научных публикаций, планы проведения аспирантских семинаров, регламенты и контроль основных этапов подготовки и завершения диссертационных исследований, перспективные темы диссертационных исследований и др. Книга призвана помочь научному руководителю организовать процессы руководства аспирантами, координировать и контролировать их действия.

16. Определено, что сферой использования результатов исследования, полученных в процессе выполнения проекта и направленных на повышение эффективности подготовки аспирантов высших учебных заведений к самостоятельной научной и педагогической деятельности, являются высшие учебные заведения и научно-исследовательские организации, при которых функционирует аспирантура.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Актуальные вопросы аттестации научных и научно-педагогических кадров в условиях инновационного развития образовательной системы в Российской Федерации. Интернет-круглый стол 28.04.2009 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru/action/roundtable /10213/> (дата обращения 20.12.2012).

2. Антонян, Ю.М. Обеспечение высшей школы научными кадрами [Текст] / Ю.М. Антонян // Высшее образование сегодня. – 2010. – № 11. – С. 45–48.

3. Аристер, Н.И. Эффективность аттестации научных кадров: опыт, проблемы, перспективы [Текст] / Н.И. Аристер, С.Д. Резник // Экономическое возрождение России. – 2011. – № 2. – С. 186–198.

4. Аронов, Д.В. Научная и научно-педагогическая школа: проблемы формализации и самоидентификации [Электронный ресурс] / Д.В. Аронов, В.Г. Садков. – URL: http://www.sprepp.ru/1_2007/1.php (дата обращения 02.01.2013).

5. Аронов, Д.В. Научная и научно-педагогическая школа: к вопросу о содержании понятия [Электронный ресурс] / Д.В. Аронов, В.Г. Садков. – URL: http://umc.gu-unpk.ru/umc/arhiv/2004/2/Aronov_Sadkov_school.pdf (дата обращения 02.01.2013).

6. Асеев, В.Г. О путях повышения качества диссертационных исследований [Текст] / В.Г. Асеев // Проблемы и пути повышения качества экспертизы и защиты диссертационных работ: Материалы Всероссийской научно-практической конференции / под общ. ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2010.

7. Балабанов, С.С. Дисциплинарные факторы дифференциации аспирантской среды [Текст] / С.С. Балабанов, Б.И. Бедный // Университетское управление: практика и анализ. – 2006. – № 1. – С. 42–49.

8. Балабанов, С.С. Многомерная типология аспирантов [Электронный ресурс] / С.С. Балабанов, Б.И. Бедный, Е.В. Козлов, Г.А. Максимов. – URL: <http://www.neuch.ru/referat/68466.html> (дата обращения 22.12.2012).

9. Балабанов, С.С. Факторы эффективности и качества подготовки научных кадров в аспирантуре (социологический анализ) [Текст] / С.С. Балабанов, Б.И. Бедный, А.А. Миронос // Университетское управление. – 2007. – № 5.

10. Бедный, Б. Диагностика потенциала подготовки научных кадров вуза [Текст] / Б. Бедный, Е. Козлов, Г. Максимов, А. Хохлов // Высшее образование в России. – 2003. – № 4. – С. 3–14.

11. Бедный, Б. Модель диагностики научного потенциала и результативности аспирантуры [Текст] / Б. Бедный, А. Миронос // Высшее образование в России. – 2008. – № 5. – С. 121–131.

12. Бедный, Б. Наукометрические оценки продуктивности исследовательской работы аспирантов [Текст] / Б. Бедный, А. Миронос, Т. Серова // Высшее образование в России. – 2006. – № 7. – С. 20–36.

13. Бедный, Б.О подготовке специалистов высшей квалификации в области точных и естественных наук (экспертные оценки деятельности аспирантуры) [Текст] / Б. Бедный, А. Миронос, Т. Серова // Вестник высшей школы. – 2007. – № 8. – 23–27.

14. Бедный, Б. Продуктивность исследовательской работы аспирантов (наукометрические оценки) [Текст] / Б. Бедный, А. Миронос, Т. Серова // Высшее образование в России. 2006. – № 7. – С. 20–36.

15. Бедный, Б.И. Подготовка научных кадров в высшей школе. Состояние и тенденции развития аспирантуры [Текст]: моногр. / Б.И. Бедный, А.А. Миронос. – Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2008. – 219 с.

16. Бедный, Б.И. Факторы эффективности и качества подготовки научных кадров в аспирантуре (социологический анализ) [Текст] / Б.И. Бедный, А.А. Миронос, С.С. Балабанов // Университетское управление: практика и анализ. – 2007. – № 5. – С. 56–68.

17. Бедный, Б.И. Экспертные оценки системы подготовки научных кадров в аспирантуре [Текст] / Б.И. Бедный, А.А. Миронос, С.С. Балабанов // Вестник Нижегородского университета. – 2007. – № 2. – С. 28–35.

18. Бедный, Б.И. Тенденции развития аспирантуры в инновационном обществе [Текст] / Б.И. Бедный, А.А. Миронос // Высшее образование в России. – 2009. – № 9. – С. 79–86.

19. Бедный, Б.И. Система оценки эффективности аспирантских программ [Текст] / Б.И. Бедный, Т.В. Серова / Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности». – Пенза: ПГУАС. – 2012. – С. 152–156.

20. Бедный, Б.И. Об оценке эффективности аспирантуры в области точных и естественных наук [Текст] / Б.И. Бедный, А.А. Миронос, Т.В. Серова, В.А. Гришагин // Вестник Нижегородского университета. – 2010. – № 3. – С. 11–19.

21. Бедный, Б.И. Инновационные подходы к подготовке научных кадров в высшей школе [Текст] / Б.И. Бедный, С.Н. Гурбатов, А.А. Миронос, Е.В. Чупрунов // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – № 3. – С. 50–54.

22. Бершадский, А.М. Мониторинг эффективности деятельности системы послевузовского профессионального образования в вузах Российской Федерации с учетом социально-экономических факторов [Текст] / А.М. Бершадский, А.С. Бождай // Открытое образование. – 2010. – № 2. – С. 24 – 32.

23. Бюджетная аспирантура как альтернатива бизнес-карьере [Текст] / Я. Кузьминов [и др.] // Ректор ВУЗа. – 2010. – № 10. – С. 44–52.

24. Валеев, Г. Повышение качества научной экспертизы по социогуманитарным наукам [Текст] / Г. Валеев // Вестник Высшей школы. – 2005. – № 5. – С. 38.

25. Ведерникова, Л.В. Руководство научным исследованием в процессе подготовки научно-педагогических кадров [Текст] / Л.В. Ведерникова, О.А. Поворознюк // Проблемы и пути повышения качества экспертизы и защиты диссертационных работ: материалы Всероссийской научно-практической конференции / под общ. ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2010.

26. Вершинина, Н.А. Современное диссертационное исследование по педагогике. Оценка качества: книга для эксперта [Текст] / Н.А. Вершинина, Н.И. Загузов, С.А. Писарева, А.П. Тряпицына. – Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2006. – 288с.

27. Васильева, И.А. Инновационное качество формирования научно-педагогических кадров в вузе [Текст] / И.А. Васильева, Т.И. Ладыкова / Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности». – Пенза: ПГУАС. – 2012. – С. 104.

28. Возовикова, Т. Не время временить. Стратегия – 2020 торопит омоложение науки [Текст] / Т. Возовикова // Поиск. Еженедельная газета научного сообщества. – 2011. – № 44–45. – С. 7–19.

29. Вопросы обеспечения единой государственной политики в области осуществления контроля и координации деятельности по аттестации научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации. Интернет-конференция председателя Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации М.П. Кирпичникова [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru/5254593/> (дата обращения 14.11.2012).

30. Высшая школа экономики представила концепцию новой аспирантуры [Электронный ресурс]. – URL: <http://newsbabr.com/?IDE=86297> (дата обращения 24.12.2012).

31. Ганчеренок, И.И. Аспирантура, или третий цикл образования [Текст] / И.И. Ганчеренок // Вестник высшей школы. – 2010. – № 4. – С. 24–28.

32. Гитман, М. Организация приема в аспирантуру в условиях двухступенчатого образования [Текст] / М. Гитман, Е. Гитман, Н. Матушкин // Высшее образование в России. – 2007. – № 7. – С. 19–24.

33. Гитман, М.Б. Подготовка аспирантов к инновационной деятельности [Текст] / М.Б. Гитман, Е.К. Гитман, В.Ю. Столбов // Высшее образование в России. – 2010. – № 5. – С. 102–111.

34. Грибанькова, А.А. Научное руководство аспирантами: социально-психологические аспекты [Текст] / А.А. Грибанькова // Высшее образование в России. – 2011. – № 7. – С. 70–74.

35. Дворецкий, С.И. Инновационно-ориентированная подготовка инженерных, научных и научно-педагогических кадров: монография [Текст] / Дворецкий, С.И., Муратова Е.И., Федоров И.В. – Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. – 308 с.

36. Дежина, И. Научные школы: интеллектуальная капитализация или стагнация? [Текст] / И. Дежина, В. Киселева // Мировая экономика и международные отношения. – 2009. – № 1. – С. 43–51.

37. Дежина, И. Подготовка исследовательских кадров для российской науки [Текст] / И. Дежина, С. Егерев // Вопросы экономики. – 2009. – № 8. – С. 141–145.

38. Диссертационный менеджмент в вопросах и ответах [Текст] / Н.И. Аристер, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 256 с.

39. Диссертация (как написать и защитить диссертацию) [Текст] / под ред. И.М. Мацкевича. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: МГЮА; ООО «Элит», 2007.

40. Диссертация: подготовка, защита, оформление: практ. пособие [Текст] / Ю.Г. Волков. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Альфа-М; ИНФРА-М, 2011. – 176 с.

41. Ежедневник аспиранта: система и планы личной деятельности [Текст] / С.Д. Резник, И.С. Чемезов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 210 с.

42. Еникеева, А. Проблемы российской аспирантуры [Электронный ресурс] / А. Еникеева. – URL: <http://www.strf.ru> (дата обращения 14.10.2012).

43. Женщины и мужчины России. 2010 [Текст]: сб. ст. / Росстат. – М., 2010. – 283 с.

44. Загузов, Н. Система подготовки и аттестации научных и научно-педагогических кадров в России: деятельность ВАК, диссертационных советов [Текст] / Н. Загузов // Вестник высшей школы. – 2007. – № 3.

45. Загузов, Н.И. Система подготовки и аттестации научных и научно-педагогических кадров в России [Текст] / Н.И. Загузов // Вестник высшей школы. – 2007. – № 3. – С.24–35.

46. Исмаилов, Э.Э. Подготовка научных кадров в России и за рубежом (сравнительный анализ) [Текст] / Э.Э. Исмаилов // Высшее образование в России. – 2009. – № 7.

47. К вопросу организации управления качеством подготовки научных кадров в системе послевузовского образования [Электронный ресурс] / Ю.Д. Сергеев, Н.И. Аптикаримова, О.В. Аброськина, В.Б. Бородулин / Материалы Всероссийской научно-практической конференции с междуна-

родным участием. Суздаль, 2008 г. – URL: <http://base.garant.ru/5590501/> (дата обращения 10.10.2012).

48. Кадровый потенциал российской науки через пять-шесть лет может истощиться [Электронный ресурс]. – URL: <http://mon.gov.ru/press/smi/3116/> (дата обращения 12.12.2012).

49. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ifar.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf> (дата обращения 12.12.2012).

50. Концепция федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009 – 2013 годы [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rsr-online.ru/doc/norm/176.doc> (дата обращения 15.12.2012).

51. Котляров, И.Д. Проблемы осуществления научного руководства соискателями ученой степени кандидата наук [Текст] / И.Д. Котляров // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 4. – С. 50–54.

52. Котляров, И.Д. Проблемы квалификации научных руководителей [Текст] / И.Д. Котляров // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2010. – Т. 66. – № 8.

53. Котляров, И.Д. Управление продуктивностью научной работы профессорско-преподавательского состава [Текст] / И.Д. Котляров // Университетское управление. – 2009. – № 5. – С. 41–48.

54. Котляров, И.В. Оценка степени заимствования диссертационных исследований [Текст] / И.Д. Котляров / Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности». – Пенза: ПГУАС. – 2012. – С. 15.

55. Котляров, И.Д. Проблемы формирования учебной программы в аспирантуре [Текст] / И.Д. Котляров // Педагогический журнал Башкортостана. – 2011. – № 3. – С. 17.

56. Криворученко, В. Ни одной докторской диссертации вне признанной научной школы [Текст] / В. Криворученко // Вестник высшей школы. – 2007. – № 2. – С. 10–14.

57. Криворученко, В.К. Научные школы – эффективный путь проведения диссертационного исследования [Электронный ресурс] / В.К. Криворученко. – URL: <http://www.zpu-journal.ru> (дата обращения 20.10.2012).

58. Кузин, Ф.А. Кандидатская диссертация. Методика написания, правила оформления и порядок защиты [Текст] / Ф.А. Кузин. – 11-е изд., доп. – М.: Ось-89, 2011.

59. Кузьминов, Я. Кому и зачем нужна российская аспирантура [Электронный ресурс] / Я Кузьминов. – URL: <http://www.svobodanews.ru/content/transcript/2110673.html> (дата обращения 02.01.2013).

60. Лаптев, В.В. Проблемы совершенствования системы подготовки научных кадров высшей квалификации на современном этапе развития науки и общества [Текст] / В.В. Лаптев // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2009. – № 83.

61. Лившиц, Р.Л. Оптимальный тупик, или как не следует писать научные труды: пособие для аспирантов [Текст] / Р.Л. Лившиц. – М.: Гуманитарный издательский центр «Владос», 2009. – 256 с.

62. Макарова, С.Н. Гендерные особенности взаимодействия научного руководителя с аспирантами [Текст] / С.Н. Макарова // Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности: Материалы Всероссийской научно-практической конференции / под ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2012. – 176 с. – С. 133–139.

63. Марьянович, А.. Диссертация: инструкция по подготовке и защите [Текст] / А. Марьянович, И. Князькин. – 6-е изд., перераб. и доп. – АСТ, Астрель-СПб., Харвест, 2009. – 416 с.

64. Матушанский, Г. Послевузовская подготовка научно-педагогических кадров в России: ретроспективный взгляд [Текст] / Г. Матушанский, Г. Завада // Высшее образование в России. – 2008. – № 5. – С. 48–59.

65. Матушкин, Н.Н. О междисциплинарных образовательных программах подготовки кадров высшей квалификации [Текст] / Н.Н. Матушкин, Т.А. Кузнецова, С.И. Пахомов // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 4. – С. 55–59.

66. Мацкевич, И.М. Системный кризис в подготовке научно-педагогических кадров [Электронный ресурс] / И.М. Мацкевич. – URL: http://www.juristlib.ru/book_5899.html (дата обращения 02.11.2012).

67. Медведев, В.Е. О подготовке аспирантов к научно-педагогической деятельности [Текст] / В.Е. Медведев // Интеграция образования, науки и производства: материалы секционных заседаний Междунар. конф. IX Междунар. форума «Высокие технологии XXI века». – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2008. – С. 171–174.

68. Медведев, Ю. Защита нападением. ВАК предлагает революционные реформы // Российская газета [Электронный ресурс] / Ю. Медведев. – URL: <http://mon.gov.ru/press/smi/7471/> (дата обращения 15.12.2012).

69. Месяц, Г.А. О недостатках в работе диссертационных советов [Текст] / Г.А. Месяц, В.Н. Неволин, В.Г. Выскуб // Бюллетень ВАК. – 2003. – № 1. – С. 14–17.

70. Метечко, В. О работе с талантливой молодежью [Текст] / В. Метечко, В. Гаврилов // Вузовский вестник. – 2011. – Янв. (№ 2). – С. 4.

71. Минаков, Л.М. О работе Совета аспирантов и молодых ученых Петербургского государственного университета путей сообщения [Электронный ресурс] / Л.М. Минаков. – URL: <http://sampangups.ru/articles/show> (дата обращения 23.11.2012).

72. Миронос, А.А. Организация внутривузовской системы мониторинга и контроля качества подготовки научных кадров в аспирантуре [Текст] / А.А. Миронос, Л.А. Остапенко / Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности». – Пенза: ПГУАС. – 2012. – С. 99.

73. Мосичева, И.А. Кадры высшей квалификации для инновационной России [Текст] / И.А. Мосичева, В.П. Шестак, М.В. Соколова, Е.М. Застрожнова // Высшее образование в России. – 2010. – № 2. – С. 3–11.

74. Мудрова, Е.Б. Оценка факторов подготовки аспирантов в вузе [Текст] / Е.Б. Мудрова, Е.Б. Виноградова // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – № 5. – С. 74–81.

75. Наука России в цифрах: 2011 [Текст]: сб. ст. – М.: ЦИСН, 2011.

76. Неволин, В.Н. Актуальные вопросы государственной системы аттестации научных и научно-педагогических работников на современном этапе [Текст] / В.Н. Неволин. – М.: Изд-во «ИКАР». – 2004. – 138 с.

77. Неретина, Е.А. Интенсификация и повышение результативности Научно-исследовательской деятельности аспирантов [Текст] / Е.А. Неретина / Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности». – Пенза: ПГУАС. – 2012. – С. 95.

78. Непомнящая, Л.В. Аспирантура как научно-образовательная система развития кадрового потенциала высшей школы: дис. ... канд. пед. наук [Текст] / Л.В. Непомнящая. – Краснодар, 2005. – 158 с.

79. Общая характеристика аспирантуры [Текст] // Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования. – 2007. – № 11. – С. 3–13.

80. Организационно-методические регламенты диссертационного совета: практ. пособие для научных руководителей, соискателей ученых степеней и экспертов диссертационного совета [Текст] / С.Д. Резник, О.А. Сазыкина. – Пенза: ПГУАС, 2011.

81. Ориентиры и механизмы повышения эффективности государственной системы аттестации научных и научно-педагогических кадров: опыт, проблемы, перспективы: монография [Текст] / Н.И. Аристер, С.Д. Резник, О.А. Сазыкина. – Пенза: ПГУАС, 2011. – 344 с.

82. Паспорта научных специальностей, разработанные экспертными советами Высшей аттестационной комиссии Министерства в связи с утверждением приказом Минобрнауки России от 25 февраля 2009 г. № 59

[Электронный ресурс]. – URL: <http://mon.gov.ru/work/nti/dok/> (дата обращения 15.12.2012).

83. Пахомов, С.И. Послевузовское профессиональное образование: состояние, проблемы и тенденции развития [Текст] / С.И. Пахомов, Н.И. Аристер, Н.У. Венсковский, В.А. Гуртов // Высшее образование сегодня. – 2009. – № 12.

84. Платонова, Н.А. Интеграция системы подготовки кадров высшей квалификации: ее роль в сфере закрепления талантливой молодежи в сфере науки и образования [Текст] / Н.А. Платонова, О.И. Вапнярская / Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности». – Пенза: ПГУАС. – 2012. – С. 108.

85. Подготовка и аттестация научных кадров в системе требований Болонского соглашения [Текст] / Материалы международной научно-практической конференции «Подготовка научных кадров высшей квалификации в условиях инновационного развития экономики. Региональные, межрегиональные и международные аспекты» / под ред. И.В. Войтова. – Минск: ГУ «БелИСА», 2007. – 200 с.

86. Подготовка научных кадров высшей квалификации в России: стат. сб. [Текст]. – М.: ЦИСН, 2011.

87. Поздняев М. Профессор Сергей Капица: «Наука в России – удел стариков» // Новые известия, 2007, 8 февраля [Электронный ресурс] / М. Поздняев. – URL: <http://mon.gov.ru/press/smi/3457/> (дата обращения 22.11.2012).

88. Положение о порядке присуждения ученых степеней. Утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 20.06.2011 № 475 [Электронный ресурс]. – URL: <http://edu.ru> (дата обращения 02.01.2013).

89. Положение «О подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в РФ» (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 16.03.2000 № 780, от 27.11.2000 № 3410, от 17.02.2004 № 696) [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru/179195/> (дата обращения 02.01.2013).

90. Положение о высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки российской федерации. Утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.06.2011 № 474 / [Электронный ресурс]. – URL: <http://edu.ru> (дата обращения 02.01.2013).

91. Положение об экспертном совете Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации [Текст] / Утверждено приказом Минобрнауки России от 13.09.2006 № 226 (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 25.04.2007 № 124).

92. Положение о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук.

Утверждено приказом Минобрнауки России от 12.12.2011 № 2817 [Текст] // Российская газета. – № 29 (5702) от 10 февраля 2012 г.

93. Попов, В.Н. Перспективы развития молодежной науки в контексте национального проекта реформирования образования и науки [Электронный ресурс] / В.Н. Попов. – URL: <http://rosmu.ru/activity/statements/> (дата обращения 09.12.2012).

94. Приказ Министерства образования и науки РФ №284 от 06.08.2009 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 30.11.2012).

95. Приказ Министерства образования и науки РФ от 16 марта 2011 г. № 1365 «Об утверждении федеральных государственных требований к структуре основной профессиональной образовательной программы послевузовского профессионального образования (аспирантура)» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/324067/> (дата обращения 30.11.2012).

96. Приказ ректора ННГУ «О введении системы интерактивного мониторинга подготовки и аттестации аспирантов» от 14.10.2010 №14-ОД [Электронный ресурс]. – URL: http://www.unn.ru/ppo/files/pr_sim.doc (дата обращения 30.11.2012).

97. Прокопенко, С.А. Качественная подготовка молодых ученых – основа конкурентоспособности университета [Текст] / С.А. Прокопенко // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – № 2. – С. 71–78.

98. Пугач, В.Ф. Послевузовское профессиональное образование в России на рубеже XX–XXI веков: тенденции развития (статистико-социологический анализ) [Текст] / В.Ф. Пугач. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2008. – 140 с.

99. Рабочая книга научного руководителя аспирантов [Текст] / С.Д. Резник, О.А. Сазыкина. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 144 с.

100. Райзберг, Б.А. Диссертация и ученая степень: пособие для соискателей [Текст] / Б.А. Райзберг. – 11-е изд., доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 240 с.

101. Резник, Г.А. О роли теории и методологии в подготовке диссертации [Текст] / Г.А. Резник // Проблемы и пути повышения качества экспертизы и защиты диссертационных работ: материалы Всероссийской научно-практической конференции / под общ. ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2010. – С. 44–45.

102. Резник, С.Д. Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности [Текст]: учеб. пособие / С.Д. Резник. – 3-е изд., перераб. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 520 с.

103. Резник, С.Д. Автореферат диссертации: методические рекомендации [Текст] / С.Д. Резник. – Пенза: ПГУАС, 2012. – 19 с.

104. Резник, С.Д. Аспиранты российского вуза: опыт, проблемы, методическое обеспечение [Текст] / С.Д. Резник // Развитие научного потенциала Приволжского федерального округа: опыт высших учебных заведений. Роль вузов в инновационном развитии территорий: сб. ст. – Вып. 8. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2011. – С. 151–171.

105. Резник, С.Д. Дайте ориентиры! Вуз может и должен помочь молодому преподавателю найти путь к профессионализму // Поиск. Еженедельная газета научного сообщества. – 2010. – № 43 [Электронный ресурс] / С.Д. Резник. – URL: <http://www.poisknews.ru/theme/edu/94> (дата обращения 10.10.2012).

106. Резник, С. Естественно, отбор! Воспитать кандидата наук может не каждый [Текст] / С.Д. Резник // Поиск. Еженедельная газета научного сообщества. – 2011. – 25 марта (№ 12).

107. Резник, С.Д. Как защитить свою диссертацию [Текст]: практ. пособие / С.Д. Резник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 347 с.

108. Резник, С.Д. Как повысить шанс получить высокую оценку диссертационной работы: кого и почему приглашают в ВАК [Текст] / С.Д. Резник // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 6. – С. 51–58.

109. Резник, С.Д. Научное руководство аспирантами [Текст]: практ. пособие / С.Д. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 477 с.

110. Резник, С.Д. Становление системы подготовки научно-педагогических кадров в России [Текст] / С.Д. Резник // Вестник высшей школы. – 2011. – № 1.

111. Резник, С.Д. Эволюция изменений в системе аттестации научных кадров России [Текст] / С.Д. Резник / Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: ПГУАС, 2012. – 176 с. – С. 9–15.

112. Резник, С.Д. Типичные ошибки аспирантов [Текст] / С.Д. Резник / Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: ПГУАС, 2012. – 176 с. – С. 113–124.

113. Резник, С.Д. Формирование, обучение и развитие управленческого персонала высших учебных заведений в условиях рыночной экономики: монография [Текст] / С.Д. Резник, С.М. Васин, О.А. Сазыкина; под общ. ред. д.э.н., проф. С.Д. Резника – Пенза: ПГАСА, 2003. – 452 с.

114. Резник, С.Д. Преподаватель вуза: технологии и организация деятельности [Текст]: учеб. пособие / С.Д. Резник, О.А. Вдовина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 361 с.

115. Резник, С.Д. Подготовка и защита кандидатской диссертации на основе сетевого планирования [Текст]: метод. рекомендации / С.Д. Резник, Е.С. Джевицкая. – Пенза, ПГАСА, 2007. – 37 с.

116. Резник, С.Д. Механизмы и инструменты повышения эффективности подготовки аспирантов к самостоятельной научной и педагогической деятельности [Текст] / С.Д. Резник, Е.С. Джевицкая / Менеджмент: управление в социальных и экономических системах: межвузовский сб. науч. тр. / под общ. ред. С.Д. Резника. – Вып. 3. – Пенза: ПГУАС, 2012. – 223 с. – С. 179–187.

117. Резник, С.Д. Сравнительный анализ оценки аспирантской деятельности аспирантами и молодыми кандидатами наук [Текст] / С.Д. Резник, Е.С. Джевицкая / Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности: материалы Всероссийской научно-практической конференции / под ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2012. – 176 с. – С. 72–77.

118. Резник, С.Д. Качество научного руководства аспирантами: замысел и методические подходы к исследованию [Текст] / С.Д. Резник, С.Н. Макарова / Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона: материалы X Всероссийской научно-практической конференции. – СПб.: СПбГЭТУ, 2011. – С. 95–102.

119. Резник, С.Д. Кто и как руководит аспирантами: результаты мониторинга деятельности научных руководителей аспирантов [Текст] / С.Д. Резник, С.Н. Макарова // Вестник высшей школы. – № 8. – 2012. – С. 56–72.

120. Резник, С.Д. Методическое обеспечение деятельности научных руководителей аспирантов [Текст] / С.Д. Резник, С.Н. Макарова / Инновационные технологии организации обучения в техническом вузе: материалы междунар. науч.-метод. конференции. – Пенза: ПГУАС, 2012. – 336 с. – С. 227–230.

121. Резник, С.Д. Научное руководство группой аспирантов: опыт исследования [Текст] / С.Д. Резник, С.Н. Макарова / Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности: Материалы Международной научно-практической конференции / под ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2012. – 176 с. – С. 77–83.

122. Резник, С.Д. Заключение диссертационного совета по защищенной диссертации: методические рекомендации [Текст] / С.Д. Резник, О.А. Сазыкина. – Пенза: ПГУАС, 2012. – 40 с.

123. Резник, С.Д. Основы личной конкурентоспособности [Текст]: учеб. пособие / С.Д. Резник, А.А. Сочилова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 256 с.

124. Роботова, А.С. Деятельность научного руководителя: рефлексивные заметки [Текст] / А.С. Роботова // Высшее образование в России. – 2009. – № 7.

125. Розэ, А. Где деньги – там и родина? Российские ученые, работающие за рубежом, не спешат паковать чемоданы // Российская газета / [Электронный ресурс] / А. Розэ. – URL: <http://mon.gov.ru/press/smi/7273/> (дата обращения 02.01.2013).

126. Россия в цифрах. 2012 [Текст]: крат. стат. сб.– Росстат- М., 2012. – 573 с.

127. Рудь, В.Ю. Механизмы повышения эффективности воспроизводства научных кадров [Электронный ресурс] / В.Ю. Рудь. – URL: <http://rosmu.ru/activity/statements/> (дата обращения 12.11.2012).

128. Сергеева, О.В. Система подготовки аспирантов в высшей школе [Текст] / О.В. Сергеева, О.А. Воскресенко // Вестник высшей школы. – № 1. – 2012. – С. 80–84.

129. Серова, Т.В. Система оценки эффективности подготовки научных кадров в аспирантуре в области точных и естественных наук: дис. ... канд. пед. наук [Текст] / Т.В. Серова. – Н.Новгород, 2011. – 160 с.

130. Серова, Т.В. О принципах организации и оценки качества аспирантских программ [Текст] / Т.В. Серова, Б.И. Бедный, А.А. Миронос / Развитие научного потенциала Приволжского федерального округа: опыт высших учебных заведений. Роль вузов в инновационном развитии территорий: сб. ст. – Вып. 8. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2011. – С. 181–188.

131. Симонов-Емельянов, И.Л. Подготовка научно-педагогических кадров: опыт эффективного решения [Текст] / И.Л. Симонов-Емельянов // Высшее образование в России. – 2010. – № 6. – С. 56–62.

132. Система и механизмы конкурентоориентирования студентов высших учебных заведений: монография [Текст] / под ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2011. – 148 с.

133. Ситаров, В. Прямая обязанность научных руководителей [Текст] / В. Ситаров // Вестник высшей школы. – 2007. – № 4. – С. 13–15.

134. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 года №2227-р [Электронный ресурс]. – URL: http://www.mii.ru/docs/rtf/strateg_innov_2020.pdf (дата обращения 02.01.2013).

135. Стронгин, Р.Г. О совершенствовании системы подготовки специалистов высшей квалификации в аспирантуре [Текст] / Р.Г. Стронгин, Б.И. Бедный, Г.А. Максимов, А.А. Миронос // Университетское управление. – 2006. – № 2.

136. Стронгин, Р.Г. Массовизация аспирантуры и проблемы качества подготовки научных кадров [Текст] / Р.Г. Стронгин, Б.И. Бедный, А.А. Миронос // Ректор вуза. – 2009. – № 5.

137. Терехов, А. Смены не будет? [Текст] / А. Терехов // Поиск. Ежедневная газета научного сообщества. – 2010. – № 27. – С. 10.

138. Типовое положение об образовательной организации повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров [Электронный ресурс]. – URL: http://newskg.narod.ru/kut/06/0327_11.htm (дата обращения 14.11.2012).

139. Тряпицына, А.П. Ресурсы повышения качества научного руководства диссертационными исследованиями [Текст] / А.П. Тряпицына, С.А. Писарева / Проблемы и пути повышения качества экспертизы и защиты диссертационных работ: материалы Всероссийской научно-практической конференции / под общ. ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2010.

140. Указ Президента РФ от 07.07.2011 N 899 «Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_116178/ (дата обращения 14.11.2012).

141. Управление диссертационным советом [Текст] / Н.И. Аристер, С.Д. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 464 с.

142. Управление подготовкой и повышением квалификации научно-педагогических кадров в вузе: монография [Текст] / С.Д. Резник, И.А. Мосичева, Е.С. Джевицкая; под ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2010. – 224 с.

143. Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [Электронный ресурс]. – URL: <http://edu.ru> (дата обращения 18.10.2012).

144. Федеральный закон от 16 июня 2011 г. N 144-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об образовании» и Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/330962/> (дата обращения 18.10.2012).

145. Фельдштейн, Д.И. Диссертационное исследование в области педагогики и психологии: современное состояние и пути повышения качества [Текст] / Д.И. Фельдштейн // Высшее образование сегодня. – 2008. – №2.

146. Фельдштейн, Д.И. О состоянии и путях улучшения качества диссертационных исследований [Текст] / Д.И. Фельдштейн // Социальная педагогика в России. Научно-методический журнал. – 2008. – № 4.

147. Фельдштейн, Д.И. Экспертные советы ВАКа и их роль в подготовке кадров высшей квалификации [Текст] / Д.И. Фельдштейн // Вестник высшей школы. – 2008. – № 10.

148. Цеховой, Н.П. Подготовка научно-педагогических кадров через аспирантуру. Опыт Томского государственного университета [Текст] / Н.П. Цеховой // Вестник высшей школы. – 2012. – № 1. – С. 76–80.

149. Черниковская, М.В. Культура поведения аспиранта при подготовке диссертационной работы к защите [Текст] / М.В. Черниковская / Сборник материалов всероссийской научно-практической конференции «Аспиранты высшего учебного заведения: пути интенсификации научной и педагогической деятельности». – Пенза: ПГУАС. – 2012. – С. 150.

150. Шарнин, В.А. Системный подход и информационное обеспечение подготовки научных кадров / Сб. материалов конференции «Кадры высшей школы инновационной России: вызовы и решения» / Региональный центр научно-методического обеспечения аспирантур при Ивановском государственном химико-технологическом университете [Электронный ресурс] / В.А. Шарнин. – URL:<http://regcentre.isuct.ru/?q=node/1749> (дата обращения 09.12.2012).

151. Эдиев, Д.М. О влиянии демографического кризиса в России на проблемы образования и науки [Электронный ресурс] / Д.М. Эдиев. – URL: <http://rosmu.ru/activity/statements/> (дата обращения 07.12.2012).

152. Эрштейн, Л.Б. Результативность деятельности аспирантуры и необходимость разработки общей теории научного руководства [Текст] / Л.Б. Эрштейн // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 4. – С. 218–223.

153. Юрин, С. Подготовка научных и научно-технических кадров для национальной инновационной системы [Электронный ресурс] / С. Юрин. – URL: <http://base.garant.ru/55060253/> (дата обращения 17.11.2012).

154. Якимович, Б. Приоритетные направления научной деятельности [Текст] / Б. Якимович, Ю. Михайлов, А. Пушкарев // Высшее образование в России. – 2007. – № 2. – С. 77–88.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Положение о внутривузовской системе отбора кандидатов на зачисление в аспирантуру

1. Общие положения

1.6. Настоящее Положение разработано на основании:

- Федерального закона РФ «Об образовании» (ФЗ от 13.01.1996 г. № 12-ФЗ).
- Федерального закона РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (ФЗ от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ).
- Положения о подготовке научно-педагогических кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации (утверждено приказом Минобрнауки России № 814 от 27.03.1998 г.);
- Положения о внутривузовской системе формирования и подготовки научно-педагогических кадров.
- других законодательных и нормативных правовых актов.

1.6. Положение определяет порядок и условия отбора кандидатов на зачисление в аспирантуру (далее – отбор), направленные на повышение качественного контингента и эффективности деятельности аспирантуры, в частности:

- цель и задачи отбора кандидатов для зачисления в аспирантуру высшего учебного заведения;
- критерии отбора кандидатов на зачисление в аспирантуру;
- порядок и условия участия в отборе;
- требования к кандидатам на зачисление в аспирантуру;
- состав и порядок работы отборочной комиссии.
- Настоящий документ является внутривузовским нормативным документом.

1.6. Изменения в Положение вносятся на основании вновь поступивших соответствующих нормативных документов и актов Министерства образования и науки РФ и утверждаются приказом ректора на основании решения, принятого Ученым советом вуза.

1.6. Положение уточняется, дополняется и изменяется в соответствии с изменением правовых и экономических условий деятельности высшего учебного заведения.

2. Сущность, задачи и этапы отбора кандидатов для зачисления в аспирантуру высшего учебного заведения

2.1. Отбор кандидатов на зачисление в аспирантуру осуществляется на основе изучения и оценки их профессиональных и личностных качеств для выполнения научно-педагогической деятельности.

2.3. Задачи отбора:

- проверка сведений представленных кандидатами на зачисление в аспирантуру;
- определение степени пригодности кандидата;
- отсев неподходящих кандидатов и выбор лучших кандидатов, показавших особые способности и проявивших активность в учебной и научной деятельности. Студентов, которые помимо знания содержания того или иного предмета обладали бы способностью обосновывать выводы, думать логически, быть изобретательными и творческими людьми.

2.4. Этапы отбора:

– Первый этап – работа со студентами младших курсов. Начиная с первого курса, проводится отбор студентов, наиболее склонных к научно-исследовательской деятельности, привлечение их к написанию исследовательских тем под руководством аспирантов и преподавателей кафедр.

– Второй этап – работа со студентами 2–3 курса в рамках студенческих научно-исследовательских кружков. На основе анализа работы студентов первых курсов за год, их участия в проводимых мероприятиях, характеристик, данных преподавателями, подводятся итоги и делается первый отбор студентов для участия в научно-исследовательском кружке, где они привлекаются к научно-производственной, научно-исследовательской и учебно-методической деятельности. Участие студентов в этих структурах непосредственно способствует вовлеченности студентов в научную и исследовательскую сферы деятельности вуза.

– Третий этап – работа со студентами 4–5 курса, которая включает в себя отбор из наиболее активных, инициативных и творческих ребят, желающих продолжить свои научные поиски в еще одной структуре – «Школа молодого ученого», основные цели деятельности которой – подготовка талантливых студентов, заинтересованных в научной деятельности, к обучению в аспирантуре, а также формирование базы практических навыков и умений, направленных на развитие их научных инициатив и рост квалификации.

– Четвертый этап – отбор на основе личного рейтинга выпускников, желающих продолжить обучение по программе послевузовского образования, показавших особые способности и проявивших активность в учебной и научной сферах вуза, а также прошедшие конкурсный отбор. В рейтинге поступающего в аспирантуру учитываются показатели, характеризующие научно-исследовательские достижения кандидата, задел по диссертационной работе, а также общий уровень профессиональной подготовки.

3. Критерии отбора кандидатов на зачисление в аспирантуру

3.1. Общими критериями (показателями) отбора кандидатов на зачисление в аспирантуру являются:

- наличие высоких достижений в научно-исследовательской деятельности (победы, отличия в конкурсах, олимпиадах, выставках, участие в разработке грантов, наличие публикаций, патентов и т.д.)
- уровень профессиональной подготовки;
- задел по диссертационной работе;
- качества, обеспечивающие профессиональную пригодность к научной и педагогической деятельности;
- высокий уровень мотивации, стремления к овладению знаниями и творческой деятельности.

3.2. Отбор кандидатов осуществляется на основе рейтинговой системы, введение которой направлено на:

- отбор контингента с высоким уровнем профессиональной подготовки и научных достижений;
- повышение качества подготовки научных и научно-педагогических кадров и эффективности аспирантур.

4. Порядок и условия участия в отборе

4.1. К участию в отборе на конкурсной основе допускаются лица:

- имеющие документ государственного образца о высшем профессиональном образовании;
- желающие продолжить обучение по программе послевузовского образования;
- показавшие особые способности и проявившие активность в учебной и научной сферах вуза.

4.2. Для участия в отборе кандидаты должны предоставить в комиссию перечень документов, включающий:

- заявление о приеме в аспирантуру установленного образца (Приложение 1);
- рейтинговые показатели поступающего в аспирантуру (Приложение 2);
- копию диплома государственного образца о высшем образовании и приложения к нему (для лиц, получивших образование за рубежом – диплом, а также копию свидетельства об эквивалентности документов иностранных государств об образовании диплому о высшем профессиональном образовании Российской Федерации);
- протокол предварительного собеседования с научным руководителем (Приложение 3);
- список научных трудов или реферат по теме будущего диссертационного исследования;
- личный листок по учету кадров;

Продолжение прил. 1

- удостоверение о сдаче кандидатских экзаменов (подлинник) (при наличии);
- копию протокола ГАК с рекомендацией в аспирантуру (при наличии);
- копию трудовой книжки (при наличии);
- письмо-ходатайство для лиц, окончивших другой вуз или работающих в другой организации (при наличии);
- фото (3×4) – 2 шт., (4×6) – 1 шт.

4.3. Поступающие в аспирантуру проходят собеседование с предполагаемым научным руководителем, который сообщает о результате собеседования в отборочную комиссию.

4.4. Представленные для проведения отбора документы рассматривает отборочная комиссия, которая формируется согласно п. 6 настоящего Положения.

5. Требования к кандидатам на зачисление в аспирантуру

5.1. Основным требованием для участия кандидата в отборе является предоставление им рейтинга поступающего в аспирантуру.

5.2. В рейтинге поступающего в аспирантуру учитываются показатели, характеризующие научно-исследовательские достижения кандидата, задел по диссертационной работе, а также общий уровень профессиональной подготовки:

- участие во Всероссийских/ Международных конкурсах на лучшую НИРС по профилю научной специальности;
- участие в Региональных конкурсах НИРС;
- участие в Региональных/ Всероссийских/ Международных олимпиадах по специальности;
- участие в разработке гранта;
- наличие стипендии Президента/Правительства РФ/стипендия Законодательного собрания Пензенской области/ Губернатора, именных стипендий;
- победитель программы «У.М.Н.И.К.»;
- наличие статей в журналах Вак, рецензируемых изданиях, тезисов докладов Международных и Всероссийских научных конференций, статей в сборниках трудов, патентов, свидетельств о регистрации программ ЭВМ;
- наличие сертификата о блестящих успехах, диплома с отличием, диплома магистра, сертификата (диплома), подтверждающего владение иностранным языком;
- наличие сданных кандидатских экзаменов;
- результаты сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру.

5.3. Рейтинг оформляется в виде таблицы, в которой остаются только те показатели, которые имеются у поступающего в аспирантуру

5.4. Все приведенные в таблице показатели рейтинга должны быть расшифрованы и подтверждены документально копиями соответствующих документов, подписаны научным руководителем, заведующим кафедрой.

5.5. При отсутствии подтверждающих документов заявленные показатели рейтинга не учитываются отборочной комиссией при подведении общего рейтинга поступающего в аспирантуру при конкурсном зачислении на бюджетные места.

6. Состав и порядок работы отборочной комиссии

6.1. В аспирантуру высшего учебного заведения зачисляются выпускники вузов, прошедшие конкурсный отбор в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Отбор проводится отборочной комиссией (далее – комиссия), созданной в вузе. В состав комиссии входят:

- председатель: ректор вуза/ проректор по научной работе;
- члены комиссии: руководитель института (отдела) аспирантуры, деканы факультетов, заведующие кафедрами, в интересах которых организована и осуществляется подготовка аспирантов по конкретным специальностям;
- секретарь комиссии.

6.3. Условия проведения отбора, критерии и методика подведения его результатов определяются до объявления проведения отбора, доводятся до сведения кандидатов и не подлежат пересмотру вплоть до окончания отборочных процедур.

6.4. Работа комиссии осуществляется в два этапа. Первый этап работы комиссии состоит из ознакомления с поступившими заявками. На втором этапе работы комиссии анализируется рейтинг студентов, претендующих на зачисление в аспирантуру.

6.5. При равенстве баллов поступающих в аспирантуру комиссия, в первую очередь, зачисляет кандидатов, поступающих на специальности, соответствующие приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики России, и/ или имеющих больший личный рейтинг.

6.6. Комиссия оставляет за собой право учитывать и другие научно-технические достижения поступающего в аспирантуру, не вошедшие в показатели рейтинга для отбора кандидатов в аспирантуру.

6.7. Результаты отбора оформляются протоколом отборочной комиссии и доводятся до лиц, принимавших участие в отборе в недельный срок.

6.8. На основе протокола отборочной комиссии принимается решение о зачислении кандидата в аспирантуру и форма его обучения.

6.9. Зачисление в аспирантуру производится приказом ректора высшего учебного заведения.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом ректора после принятия на Ученом совете высшего учебного заведения.

7.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются приказом ректора после принятия на Ученом совете высшего учебного заведения.

Продолжение прил. 1

Приложение 1

Форма заявления кандидата для участия в отборе
на зачисление в аспирантуру

Ректору (название вуза)
(ФИО)

От _____
(статус, фамилия, имя, отчество абитуриента)

Дата рождения _____

Адрес местожительства (по месту регистрации) с указанием почтового индекса _____

Паспорт серия _____ № _____ Кем выдан, дата выдачи _____

Специальность по образованию _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу допустить меня к участию в конкурсном отборе на зачисление в очную /
заочную аспирантуру _____ (название вуза)
на бюджетной / договорной основе по специальности _____

_____ *(шифр и наименование специальности)*

по кафедре _____
(наименование кафедры)

Предполагаемый научный руководитель _____
(фамилия, инициалы, должность, ученая степень, звание)

Мною сданы кандидатские экзамены по иностранному языку с оценкой _____,
по истории и философии науки с оценкой _____.

К заявлению прилагаю:

1. Копию диплома с приложением об окончании вуза.
2. Показатели рейтинга для отбора кандидатов в аспирантуру.
3. Протокол предварительного собеседования с научным руководителем.
4. Список научных трудов по избранной специальности или реферат по спец. предмету.
5. Личный листок по учету кадров.
6. Удостоверение о сдаче кандидатских экзаменов (подлинник) (при наличии).
7. Копию протокола ГАК с рекомендацией в аспирантуру (при наличии).
8. Копию трудовой книжки (при наличии).
9. Письмо-ходатайство (при наличии).
10. Фото (3×4) – 2 шт., (4×6) – 1 шт.

Решение по вопросу приема в аспирантуру прошу сообщить мне по адресу:

№ телефона _____ e-mail _____

« _____ » _____ 201 _____ г. Подпись _____

Продолжение прил. 1

Приложение 2

Рейтинговые показатели для отбора кандидатов в аспирантуру¹

Критерий	Показатели	Кол-во баллов
Участие во Всероссийских/ Международных конкурсах на лучшую НИРС по профилю научной специальности	1 место – 2 балла 2 место – 1,5 балла 3 место – 1 балл диплом участника – 0,25 балла	
Участие в Региональных/ Всероссийских/ Международных конкурсах НИРС	1 место – 0,5 балла 2 место – 0,35 балла 3 место – 0,2 балла диплом участника – 0,1	
Участие в Региональных/ Всероссийских/ Международных олимпиадах по специальности	1 место – 2 балла, 2 место – 1,5 балла 3 место – 1 балл диплом участника – 0,25	
Участие в разработке гранта	0,5 балла	
Наличие стипендии Президента / Правительства РФ / стипендия Законодательного собрания Пензенской области/ Губернатора, именных стипендий	стипендия Президента/ Правительства РФ – 2 балла стипендия Законодательного собрания Пензенской области/ Губернатора – 1,5 балла именная стипендия – 1 балл	
Победитель программы «У.М.Н.И.К.»	1 балл	
Наличие статей в журналах ВАК, рецензируемых изданиях, тезисов докладов Международных и Всероссийских научных конференций, статей в сборниках трудов, патентов, свидетельств о регистрации программ ЭВМ	1 статья в журнале ВАК – 0,8 балла (на иностранном языке +0,4 балла) 1 статья в рецензируемых изданиях – 0,2 балла (на иностранном языке +0,4 балла) 1 тезис/ статья в сборнике трудов – 0,05 балла 1 патент – 0,8 балла 1 свидетельство о регистрации программы ЭВМ – 0,4 балла	
Наличие сертификата о блестящих успехах, диплома с отличием, диплома магистра, сертификата (диплома), подтверждающего владение иностранным языком	сертификат о блестящих успехах – 0,6 балла диплом с отличием – 0,5 балла диплом магистра – 0,4 балла сертификат, подтверждающий владение иностранным языком – 0,8 балла	
Наличие сданных кандидатских экзаменов	по иностранному языку: «отлично» – 0,5 балла; «хорошо» – 0,4 балла; «удовлетворительно» – 0,3 балла по истории и философии науки: «отлично» – 0,25 балла; «хорошо» – 0,2 балла «удовлетворительно» – 0,15 балла	
Результаты сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру	специальная дисциплина: «отлично» – 0,75 балла; «хорошо» – 0,6 балла «удовлетворительно» – 0,45 балла по иностранному языку: «отлично» – 0,5 балла; «хорошо» – 0,4 балла «удовлетворительно» – 0,3 балла по истории и философии науки: «отлично» – 0,25 балла; «хорошо» – 0,2 балла «удовлетворительно» – 0,15 балла	
Итоговый рейтинг:		

Примечание. Все приведенные в таблице показатели рейтинга должны быть подтверждены документально.

¹ Подготовлено с использованием Положения о рейтинговой системе отбора кандидатов в аспирантуру ФБГОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет». – Тамбов: ТГТУ, 2012. – 5 с.

Окончание прил. 1

Приложение 3

Форма протокола предварительного собеседования
с научным руководителем

Министерство образования и науки Российской Федерации
(название вуза)

ПРОТОКОЛ

предварительного собеседования с кандидатом при поступлении в аспирантуру

Научная специальность _____
(шифр и наименование специальности)

Фамилия, имя, отчество кандидата _____

Образование _____
(название вуза, специальность по диплому)

Предполагаемая тема научного исследования _____

Участие в выполнении НИР и инновационных проектов _____

Наличие опубликованных статей и тезисов, патентов, актов внедрения по
избранной специальности _____

Тема реферата _____

Наличие сданных кандидатских экзаменов _____

(указать дисциплины, оценка, дата сдачи)

Наличие диплома с отличием _____

Наличие дипломов для лиц, принимавших участие в олимпиадах _____

Наличие диплома магистра _____

На собеседовании были заданы следующие вопросы _____

Заключение по результатам собеседования _____

Зав. кафедрой _____
(название кафедры подпись, дата ФИО)

Научный руководитель _____
(должность, уч. степень, уч. звание подпись, дата ФИО)

Положение о внутривузовской системе формирования и подготовки научно-педагогических кадров

I. Общие положения

1. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.96 N 125-ФЗ, Положением о Министерстве общего и профессионального образования Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.04.97 N 395 (Собрание законодательства Российской Федерации N 15, ст.1796, 1997), Положением о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования в Российской Федерации (с изменениями от 16 марта, 27 ноября 2000 г., 17 февраля 2004 г.), постановлением Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию от 10.08.93 N 42 «Об утверждении Положения о магистерской подготовке (магистратуре) в системе многоуровневого высшего образования Российской Федерации» (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации N 329 от 16 августа 1993 года), другими законодательными и нормативными правовыми актами система послевузовского профессионального образования предоставляет гражданам Российской Федерации возможность повышения уровня научной и научно-педагогической квалификации в докторантуре и аспирантуре, созданных в вузе, на основе имеющейся государственной аккредитации и лицензии на право ведения образовательной деятельности в сфере послевузовского профессионального образования.

2. Лицам, завершившим подготовку по образовательным программам послевузовского профессионального образования, выдаются документы государственного образца.

3. Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук сотрудникам и преподавателям вуза предоставляются отпуска с сохранением средней заработной платы продолжительностью соответственно три или шесть месяцев.

4. Отпуск для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук (три месяца) и доктора наук (шесть месяцев) предоставляется по месту работы лицам, сочетающим основную работу с научной деятельностью, по рекомендации ученого совета высшего учебного заведения или научно-технического совета научного учреждения, организации с учетом актуальности научной работы, объема проведенных исследований, возможности завершения диссертации за время отпуска, с указанием времени и срока его предоставления.

II. Докторантура

5. В докторантуру принимаются лица, имеющие степень кандидата наук.

6. Подготовка докторантов осуществляется по очной форме.

7. Срок подготовки докторантов не превышает трех лет.

8. Заявление о приеме в докторантуру подается на имя ректора высшего учебного заведения или руководителя научного учреждения с приложением следующих документов:

- копии диплома о присуждении ученой степени кандидата наук;
- анкеты;
- развернутого плана подготовки докторской диссертации;
- списка опубликованных научных работ, изобретений.

9. Документ, удостоверяющий личность, и диплом о присуждении ученой степени кандидата наук предъявляются поступающим в докторантуру лично.

10. Ректор высшего учебного заведения рассматривает документы поступающего в докторантуру и на основании заключения соответствующей кафедры (отдела, лаборатории, сектора) и решения ученого совета высшего учебного заведения издает приказ о зачислении.

11. Лица, зачисленные в докторантуру, освобождаются от занимаемых должностей в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Зачисленным за счет средств бюджета стипендия выплачивается со дня зачисления, но не ранее дня увольнения с предыдущего места работы.

12. В период подготовки докторант обязан выполнить план подготовки диссертации и представить завершенную диссертацию на кафедру для получения соответствующего заключения.

13. Для оказания помощи докторанту в проведении диссертационных исследований по месту его подготовки может назначаться приказом ректора высшего учебного заведения научный консультант из числа докторов наук. При необходимости в качестве консультанта могут привлекаться ведущие ученые и специалисты сторонних учебных и научных учреждений, организаций.

14. Докторанты пользуются бесплатно оборудованием, лабораториями, учебно-методическими кабинетами, библиотеками, имеют право на командировки, в том числе в высшие учебные заведения и научные центры иностранных государств, на участие в экспедициях для проведения работ по избранным темам научных исследований наравне с научно-педагогическими работниками высшего учебного заведения.

15. Для приобретения научной литературы каждому докторанту, обучающемуся за счет средств бюджета, выдается ежегодное пособие в размере двух месячных стипендий.

16. Ежегодно ученый совет высшего учебного заведения или советы факультетов проводят аттестацию докторантов, по результатам которой принимается решение о дальнейшем пребывании их в докторантуре.

17. Докторант, не выполняющий план работы над диссертацией, отчисляется из докторантуры приказом ректора высшего учебного заведения.

18. Докторант, отчисленный до окончания срока из докторантуры, может быть восстановлен на оставшийся срок приказом руководителя высшего учебного заведения при наличии в высшем учебном заведении вакантных мест.

19. Лица, прошедшие полный курс подготовки в докторантуре, не переводятся на должности научных сотрудников для подготовки докторской диссертации.

20. Подготовка докторантов в высшем учебном заведении в пределах установленных контрольных цифр осуществляется за счет соответствующего бюджета.

21. Докторантам, зачисленным в счет контрольных цифр приема, выплачиваются государственные стипендии.

22. Докторантам предоставляются ежегодные каникулы продолжительностью два месяца.

23. За докторантами сохраняются все права по месту работы, которые они имели до поступления в докторантуру (право на получение жилой площади, на присвоение ученого звания и другие права), а также право на возвращение на прежнее место работы.

24. Докторанты имеют право на оплачиваемую работу при условии выполнения ими плана работы над диссертацией.

25. Оплата труда научных консультантов докторантов производится из расчета 50 часов в год на одного докторанта.

26. Руководитель высшего учебного заведения имеет право устанавливать научным консультантам доплату без ограничения ее предельных размеров.

III. Перевод сотрудников учреждений высшего профессионального образования на должности научных сотрудников для подготовки докторских диссертаций

27. Сотрудники высшего учебного заведения с ученой степенью кандидата наук, могут переводиться на должности научных сотрудников сроком до двух лет для подготовки докторских диссертаций.

28. Кандидаты наук, претендующие на должности научных сотрудников, подают на имя ректора высшего учебного заведения по месту своей основной работы заявление с приложением развернутого плана докторской диссертации, списка опубликованных научных работ.

29. Ректор высшего учебного заведения на основании заключения соответствующей кафедры (факультета, ученого совета) и представленных кандидатом документов принимает решение о его переводе на должность научного сотрудника для подготовки докторской диссертации.

30. Перевод кандидатов наук на должности научных сотрудников для подготовки докторской диссертации оформляется приказом ректора в пределах имеющихся в высших учебных заведениях средств на оплату труда.

31. В период пребывания на должности научный сотрудник обязан завершить работу над докторской диссертацией и представить ее на кафедру для получения соответствующего заключения.

32. Кандидаты наук, переведенные на должности научных сотрудников (далее – научные сотрудники), могут быть по их просьбе прикомандированы для проведения научного исследования к другим высшим учебным заведениям или научным учреждениям, организациям с согласия последних.

33. Оплата труда научных консультантов научных сотрудников производится из расчета 50 часов в год на одного сотрудника.

34. Ректор высшего учебного заведения имеет право устанавливать научным консультантам доплату без ограничения ее предельных размеров.

35. По истечении года научные сотрудники представляют ученому совету высшего учебного заведения, отчет о работе над диссертацией, по результатам которого ученый совет принимает решение с рекомендацией о продлении пребывания их в должности научных сотрудников на следующий годичный срок или о возвращении на прежнее место работы,

36. Лица, прикомандированные к другим высшим учебным заведениям и научным учреждениям, организациям, представляют научный отчет ученому совету высшего учебного заведения по месту прикомандирования. Заключение совета направляется в высшее учебное заведение, в штате которого состоит научный сотрудник, и учитывается при решении вопроса о дальнейшем пребывании кандидата наук в занимаемой должности научного сотрудника.

37. Кандидаты наук, переведенные на должности научных сотрудников, по истечении срока пребывания в данной должности не могут поступать в докторантуру за счет средств бюджета.

IV. Аспирантура

38. В аспирантуру на конкурсной основе принимаются лица, имеющие высшее профессиональное образование.

39. Обучение в аспирантуре осуществляется по очной и заочной формам.

40. Лица, ранее прошедшие полный курс обучения в аспирантуре, не имеют права вторичного обучения в аспирантуре за счет средств бюджета.

41. Заявление о приеме в аспирантуру подается на имя ректора высшего учебного заведения с приложением следующих документов:

– копии диплома о высшем профессиональном образовании и приложения к нему (для лиц, получивших образование за рубежом, включая граждан государств-участников СНГ, – копия соответствующего диплома, а также копия свидетельства об эквивалентности документов иностранных государств об образовании диплому о высшем профессиональном образовании Российской Федерации;

– анкеты;

– списка опубликованных научных работ, изобретений и отчетов по научно-исследовательской работе при наличии у поступающего научных работ и изобретений или реферата, по усмотрению высшего учебного заведения и научного учреждения, организации;

– удостоверения о сдаче кандидатских экзаменов при наличии у поступающего сданных кандидатских экзаменов (для лиц, сдавших кандидатские экзамены за рубежом – справки о наличии законной силы предъявленного документа о сдаче кандидатских экзаменов, выданной Министерством общего и профессионального образования Российской Федерации);

42. Документ, удостоверяющий личность, и диплом (для лиц, получивших образование за рубежом – диплом и копию свидетельства о его эквивалентности) об окончании высшего учебного заведения, поступающие в аспирантуру представляют лично.

43. Прием в аспирантуру проводится ежегодно в сроки, устанавливаемые высшим учебным заведением. Для проведения приема в аспирантуру организуется приемная комиссия под председательством ректора (проректора) высшего учебного заведения. Члены приемной комиссии назначаются ее председателем из числа высококвалифицированных научно-педагогических и научных кадров, включая научных руководителей аспирантов.

44. Приемная комиссия рассматривает документы поступающих в аспирантуру.

45. Поступающие в аспирантуру проходят собеседование с предполагаемым научным руководителем, который сообщает о результате собеседования в приемную комиссию.

46. Решение о допуске к вступительным экзаменам в аспирантуру приемная комиссия выносит с учетом итогов собеседования поступающего с предполагаемым научным руководителем и доводит до сведения поступающего в недельный срок.

47. Прием вступительных экзаменов в аспирантуру проводится комиссиями, назначаемыми ректором высшего учебного заведения. В состав комиссии входит профессор или доктор наук по той специальности, по которой проводится экзамен.

48. Поступающие в аспирантуру сдают следующие конкурсные вступительные экзамены в соответствии с государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования:

- специальную дисциплину;
- философию;
- иностранный язык, определяемый высшим учебным заведением или научным учреждением, организацией и необходимый аспиранту для выполнения диссертационного исследования.

49. Пересдача вступительных экзаменов не допускается. Сданные вступительные экзамены в аспирантуру действительны в течение календарного года.

50. Лица, сдавшие полностью или частично кандидатские экзамены, при поступлении в аспирантуру освобождаются от соответствующих вступительных экзаменов.

51. Результаты выпускных магистерских экзаменов по философии и иностранному языку засчитываются в качестве вступительных экзаменов в аспирантуру, если в индивидуальном учебном плане магистра были предусмотрены магистерские экзамены по этим предметам.

52. Лицам, допущенным к вступительным экзаменам в аспирантуру, предоставляется отпуска продолжительностью тридцать календарных дней для подготовки к экзаменам и их сдачи с сохранением средней заработной платы по месту работы.

53. Приемная комиссия по результатам вступительных экзаменов принимает решение по каждому претенденту, обеспечивая зачисление на конкурсной основе наиболее подготовленных к научной работе и научно-педагогической деятельности.

54. Решение о приеме в аспирантуру или отказе в приеме сообщается поступающему в пятидневный срок после решения приемной комиссии, но не позднее, чем за две недели до начала занятий.

55. Зачисление в аспирантуру производится приказом ректора высшего учебного заведения.

56. Срок обучения в очной аспирантуре не должен превышать трех лет, в заочной аспирантуре – четырех лет.

57. Освобождение от работы лиц, принятых в очную аспирантуру, производится в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде. Стипендия аспирантам очной формы обучения, зачисленным в счет контрольных цифр, выплачивается со дня зачисления, но не ранее дня увольнения с предыдущего места работы.

58. Аспирант за время обучения в аспирантуре обязан:

- полностью выполнить индивидуальный план;
- сдать кандидатские экзамены по философии, иностранному языку и специальной дисциплине;
- завершить работу над диссертацией и представить ее на кафедру (научный совет, отдел, лабораторию, сектор) для получения соответствующего заключения.

59. Аспиранты, обучающиеся по творческо-исполнительским специальностям в области искусства, по завершению учебы представляют итоговую работу по соответствующему профилю, которая принимается специальной комиссией, назначаемой ректором высшего учебного заведения.

60. Аспирант, обучающийся по очной форме в высшем учебном заведении, вправе освоить обязательный минимум содержания профессиональной программы, обеспечивающей получение дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы», если этот минимум не был освоен в процессе магистерской подготовки.

61. Выпускникам аспирантуры время обучения в очной аспирантуре засчитывается в стаж научно-педагогической и научной работы.

62. Индивидуальные планы аспирантов и темы диссертаций утверждаются ректором (ученым советом) высшего учебного заведения по представлению кафедр в сроки, определяемые высшим учебным заведением. Выполнение аспирантом утвержденного индивидуального плана контролирует научный руководитель.

63. Научный руководитель из числа докторов наук или профессоров утверждается ректором высшего учебного заведения каждому аспиранту одновременно с его зачислением в аспирантуру.

64. В отдельных случаях по решению ученого совета высшего учебного заведения к научному руководству подготовкой аспирантов могут привлекаться кандидаты наук соответствующей специальности, как правило, имеющие ученое звание доцента.

65. Аспирантам, выполняющим научные исследования на стыке смежных специальностей, разрешается иметь двух научных руководителей или руководителя и консультанта, один из которых может быть кандидатом наук.

66. Количество аспирантов, прикрепляемых к одному научному руководителю, определяется с его согласия ректором высшего учебного заведения или руководителем научного учреждения, организации.

67. Аспирант ежегодно аттестуется кафедрой. Аспирант, не выполняющий в установленные сроки индивидуальный план, отчисляется из аспирантуры приказом ректора высшего учебного заведения.

68. Аспирант, отчисленный из аспирантуры до окончания срока обучения, может быть восстановлен на оставшийся срок обучения приказом ректора высшего учебного заведения.

69. Срок обучения в очной аспирантуре за счет средств бюджета продлевается приказом ректора высшего учебного заведения на время отпуска по беременности и родам, а также на период болезни продолжительностью свыше месяца при наличии соответствующего медицинского заключения в пределах средств стипендиального фонда. Порядок продления срока обучения в аспирантуре по заочной форме и обучающихся на платной основе находится в ведении высшего учебного заведения.

70. Аспиранты пользуются бесплатно оборудованием, лабораториями, учебно-методическими кабинетами, библиотеками, а также правом на командировки, в том числе в высшие учебные заведения и научные центры иностранных государств, участие в экспедициях для проведения работ по избранным темам научных исследований наравне с научно-педагогическими работниками высших учебных заведений.

71. Для приобретения научной литературы каждому аспиранту, обучающемуся за счет средств бюджета, выдается ежегодное пособие в размере двух месячных стипендий.

72. Перевод аспирантов из одного высшего учебного заведения или научного учреждения, организации в другое, а также с очной формы подготовки на заочную и наоборот, осуществляется по заявлению аспиранта ректором высшего учебного заведения при наличии средств.

73. Аспиранты, обучающиеся в очной аспирантуре, при условии выполнения индивидуального плана, имеют право быть зачисленными на штатную должность, либо выполнять работу на иных условиях оплаты.

74. Ученые советы высшего учебного заведения, факультетов осуществляют контроль за работой аспирантуры; систематически заслушивают отчеты аспирантов и их научных руководителей.

75. Подготовка аспирантов в высшем учебном заведении в пределах установленных контрольных цифр осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов.

76. Аспиранты, обучающиеся в очной аспирантуре за счет средств бюджета, обеспечиваются стипендией в установленном размере; иногородним предоставляется общежитие.

77. Ректор высшего учебного заведения может устанавливать надбавки к стипендиям аспирантов без ограничения их предельных размеров.

78. Аспирантам в установленном порядке могут быть назначены государственные именные стипендии, а именные стипендии высшего учебного заведения или научного учреждения – решением ученого совета высшего учебного заведения за счет внебюджетных средств.

79. Оплата труда научных руководителей аспирантов производится из расчета 50 часов на одного аспиранта в год, в том числе и при утверждении аспиранту двух руководителей (руководителя и консультанта).

80. Ректор высшего учебного заведения имеет право устанавливать научным руководителям доплату без ограничения ее предельных размеров.

81. Аспиранты, обучающиеся в очной аспирантуре, пользуются ежегодно каникулами продолжительностью два месяца.

82. Окончившим очную аспирантуру (в том числе досрочно) и полностью выполнившим требования предоставляется месячный отпуск.

83. Аспирантам, обучающимся за счет средств бюджета, стипендия за время отпуска выплачивается высшим учебным заведением.

84. Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью тридцать календарных дней с сохранением среднего заработка.

85. К ежегодному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает организация-работодатель.

86. Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере пятидесяти процентов получаемой заработной платы, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Организация-работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию на четвертом году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

87. Аспирантам, обучающимся в аспирантуре по заочной форме, предоставляются места в общежитии на период сдачи экзаменов и выполнения работ по диссертации.

88. Высшее учебное заведение может в соответствии с договорами, заключаемыми с заинтересованными предприятиями, учреждениями и организациями, осуществлять при необходимости предварительную стажировку сроком до одного года для лиц, поступающих в аспирантуру.

V. Подготовка кандидатских и докторских диссертаций в форме соискательства

89. Соискателями ученой степени кандидата наук могут являться лица, имеющие высшее профессиональное образование.

90. Соискателями ученой степени доктора наук могут являться лица, имеющие ученую степень кандидата наук.

91. Соискатели, работающие над кандидатскими диссертациями, прикрепляются для сдачи кандидатских экзаменов и подготовки диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук к высшему учебному заведению по соответствующим научным специальностям.

92. Прикрепление соискателей для подготовки и сдачи кандидатских экзаменов может проводиться на срок не более двух лет и для подготовки кандидатской диссертации – на срок не более трех лет.

93. Соискатели, работающие над докторскими диссертациями, прикрепляются для подготовки диссертаций на соискание ученой степени доктора наук к высшему учебному заведению по соответствующим научным специальностям.

94. Прикрепление соискателей для подготовки докторской диссертации может проводиться на срок не более 4-х лет.

95. Лица, не полностью использовавшие срок пребывания в качестве соискателей, могут быть прикреплены к высшему учебному заведению на оставшееся время.

96. Прикрепление соискателей к высшему учебному заведению производится в сроки, устанавливаемые ректором.

97. Для прикрепления к высшему учебному заведению соискатель подает на имя ректора заявление с приложением копии диплома о высшем профессиональном образовании и удостоверения о сдаче кандидатских экзаменов, если они сданы (для лиц, сдавших кандидатские экзамены за рубежом – справки о наличии законной силы предъявленного документа о сдаче кандидатских экзаменов, выданной Министерством общего и профессионального образования Российской Федерации); документ, удостоверяющий личность, и диплом о высшем профессиональном образовании (для лиц, получивших высшее профессиональное образование за рубежом – соответствующий диплом и свидетельство о его эквивалентности) предъявляются соискателем лично. Соискатели, работающие над докторскими диссертациями, предъявляют диплом кандидата наук.

98. Ректор высшего учебного заведения на основании результатов собеседования соискателя с предполагаемым научным руководителем (консультантом) и заключения соответствующей кафедры издает приказ о прикреплении соискателя с указанием срока прикрепления и утверждением научного руководителя (научного консультанта). В случае прикрепления соискателя только для сдачи кандидатских экзаменов научный руководитель не утверждается.

99. Научными руководителями (консультантами) соискателей назначаются приказом ректора высшего учебного заведения, как правило, лица из числа докторов наук или профессоров.

100. Соискатели представляют на утверждение кафедры согласованный с научным руководителем (консультантом) индивидуальный план (план подготовки диссертации) в срок не позднее трех месяцев со дня прикрепления для подготовки диссертации.

101. Индивидуальный план (план подготовки диссертации) и тема диссертации утверждаются ректором (ученым советом) высшего учебного заведения по представлению кафедр в сроки, определяемые высшим учебным заведением.

102. Соискатели периодически отчитываются и ежегодно аттестуются кафедрой высшего учебного заведения.

103. Соискатели, не выполняющие индивидуальный учебный план работы, подлежат отчислению.

104. Соискатели пользуются необходимым оборудованием, кабинетами, библиотеками и т.п. по месту прикрепления. Ректор высшего учебного заведения, где работают соискатели, оказывает им помощь в создании необходимых условий для работы над диссертациями.

105. Соискатели ученой степени кандидата наук сдают в вузе кандидатские экзамены по философии, иностранному языку и специальной дисциплине.

106. Оплата труда научных руководителей (консультантов) производится из расчета 25 часов на одного соискателя в год.

107. Ректор высшего учебного заведения имеет право устанавливать научным руководителям (консультантам) доплату без ограничения ее предельных размеров.

VI. Кандидатские экзамены

108. Кандидатские экзамены являются составной частью аттестации научных и научно-педагогических кадров. Цель экзамена – установить глубину профессиональных знаний соискателя ученой степени, уровень подготовленности к самостоятельной научно-исследовательской работе.

109. Сдача кандидатских экзаменов обязательна для присуждения ученой степени кандидата наук, а также для соискателей ученой степени доктора наук, не имеющих ученой степени кандидата наук.

110. Кандидатские экзамены сдаются в высшем учебном заведении при наличии государственной аккредитации и лицензии на право ведения образовательной деятельности в сфере послевузовского профессионального образования.

111. Студентами, обучающимися в магистратуре, могут быть сданы кандидатские экзамены по философии и иностранному языку по программам, утвержденным Министерством общего и профессионального образования Российской Федерации.

112. Кандидатский экзамен по специальной дисциплине сдается по программе, состоящей из двух частей: типовой программы – минимум по специальности, разрабатываемой ведущими в соответствующей отрасли высшим учебным заведением и утверждаемой Министерством общего и профессионального образования Российской Федерации, и дополнительной программы, разрабатываемой соответствующей кафедрой.

113. Сдача кандидатского экзамена по иностранному языку, необходимому для выполнения диссертационной работы, производится в высшем учебном заведении по отрасли наук экзаменуемого и специалистов соответствующей квалификации по данному языку.

114. Кандидатские экзамены по философии и иностранному языку сдаются по примерным образовательным программам, разрабатываемым и утверждаемым Министерством общего и профессионального образования Российской Федерации.

115. Высшее учебное заведение может принимать по ходатайству других организаций, не имеющих право принимать кандидатские экзамены по соответствующим специальностям, кандидатские экзамены у аспирантов и соискателей.

116. Комиссии по приему кандидатских экзаменов по каждой дисциплине организуются под председательством ректора (проректора) высшего учебного заведения. Члены приемной комиссии назначаются ее председателем из числа высококвалифицированных научно-педагогических и научных кадров, включая научных руководителей аспирантов.

117. Комиссия правомочна принимать кандидатские экзамены, если в ее заседании участвует не менее двух специалистов по профилю принимаемого экзамена, в том числе один доктор наук.

118. В состав комиссии по приему кандидатского экзамена по философии как общенаучной дисциплины при отсутствии на кафедре философии доктора философских наук могут быть включены работающие на этой кафедре доктора исторических, экономических, политических и социологических наук.

119. В состав комиссии по приему кандидатского экзамена по иностранному языку могут быть включены представители кафедр высших учебных заведений и подразделений научных учреждений, организаций по специальности экзаменуемого, имеющие ученую степень и владеющие данным языком.

120. При приеме кандидатских экзаменов могут присутствовать члены соответствующего диссертационного совета организации, где принимается экзамен, ректор (директор), проректор (заместитель директора) организации, декан, представители министерства или ведомства, которому подчинена организация.

121. Кандидатские экзамены принимаются два раза в год в виде сессий продолжительностью один-два месяца каждая. Сроки и продолжительность сессий устанавливаются ректором высшего учебного заведения, проводящим прием кандидатских экзаменов. В случае представления диссертационной работы в диссертационный совет кандидатский экзамен может быть принят вне сроков сессии.

122. Организация, принимающая кандидатские экзамены, уведомляет экзаменуемого о времени и месте проведения экзаменов.

123. Кандидатские экзамены проводятся по усмотрению экзаменационной комиссии по билетам или без билетов. Для подготовки ответа соискатель ученой степени использует экзаменационные листы, которые сохраняются после приема экзамена в течение года.

124. На каждого соискателя ученой степени заполняется протокол приема кандидатского экзамена, в который вносятся вопросы билетов и вопросы, заданные соискателю членами комиссии.

125. Уровень знаний соискателя ученой степени оценивается на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

126. Протокол приема кандидатского экзамена подписывается теми членами комиссии, которые присутствовали на экзамене, с указанием их ученой степени, ученого звания, занимаемой должности и специальности согласно номенклатуре специальностей научных работников.

127. Протоколы заседаний экзаменационных комиссий после утверждения ректором высшего учебного заведения хранятся по месту сдачи кандидатских экзаменов.

128. О сдаче кандидатского экзамена выдается удостоверение установленной формы, а по месту сдачи последнего экзамена удостоверения о сдаче предыдущих кандидатских экзаменов заменяются на единое удостоверение.

129. В случае неявки соискателя ученой степени на кандидатский экзамен по уважительной причине он может быть допущен ректором высшего учебного заведения к сдаче кандидатского экзамена в течение текущей сессии.

130. Повторная сдача кандидатского экзамена в течение одной сессии не допускается.

131. Соискателем ученой степени может быть в десятидневный срок подано заявление ректору высшего учебного заведения о несогласии с решением экзаменационной комиссии.

132. Ректору (проректорам) высших учебных заведений сдавать кандидатские экзамены по месту основной работы не разрешается.

133. Ответственность за соблюдение требований установленного порядка проведения и приема кандидатских экзаменов несет ректор высшего учебного заведения, который утверждает протоколы заседаний экзаменационных комиссий.

Анкета аспиранта

1. О мотивах поступления в аспирантуру

1.1. Какие факторы, оказали влияние на Ваше решение поступить в аспирантуру?

- | | | |
|---|----|-----|
| 1. Возможность повысить свой профессиональный уровень | да | нет |
| 2. Потребность реализовать свой творческий потенциал в сфере науки | да | нет |
| 3. Желание стать преподавателем вуза | да | нет |
| 4. Возможность иметь более престижную работу | да | нет |
| 5. Возможность уехать за границу | да | нет |
| 6. Возможность чаще выезжать за рубеж для участия в научных конференциях | да | нет |
| 7. Желание работать в столице или областном центре | да | нет |
| 8. Желание работать над интересными, сложными проблемами, любознательность | да | нет |
| 9. Более успешно продвигаться по служебной лестнице, сделать карьеру, добиться успеха | да | нет |
| 10. Установить связи с влиятельными людьми, быть известным | да | нет |
| 11. Хорошо зарабатывать, получать высокую зарплату | да | нет |
| 12. Желание работать с высококвалифицированными коллегами | да | нет |
| 13. Получение отсрочки от службы в армии | да | нет |
| 14. Не хочу отставать от других | да | нет |
| 15. Свой вариант _____ | | |

1.2. Укажите трудности своего обучения в аспирантуре?

- | | | |
|---|----|-----|
| 1. Дефицит времени для научной работы из-за необходимости подрабатывать | да | нет |
| 2. Маленькая стипендия | да | нет |
| 3. Слабая материально-техническая база для исследовательской работы | да | нет |
| 4. Нехватка нужной научной литературы | да | нет |
| 5. Недостаточное знание иностранного языка | да | нет |
| 6. Жилищная проблема | да | нет |
| 7. Недостаточная мотивация на научную работу | да | нет |
| 8. Не хватает знаний и способностей к научной работе | да | нет |
| 9. Свой вариант _____ | | |

Продолжение прил. 3

1.3. Укажите привлекательные для Вас сферы профессиональной деятельности после окончания обучения в аспирантуре?

1. Работать преподавателем в вузе	да	нет
2. Работать в НИИ, КБ	да	нет
3. Работать в наукоемком бизнесе	да	нет
4. Работать там, где больше платят	да	нет
5. Работать за границей	да	нет
6. Открыть собственное дело	да	нет
7. Свой вариант _____		

1.4. Укажите факторы, обеспечивающие качество подготовки аспирантов?

1. Финансовая поддержка аспирантов из средств грантов, хоздоговоров, научно-технических программ	да	нет
2. Развитая система доступа к информационным ресурсам	да	нет
3. Развитая система научных коммуникаций (участие аспирантов в конференциях, стажировках и т.д.)	да	нет
4. Повышение аспирантских стипендий	да	нет
5. Повышение оплаты за научное руководство	да	нет
6. Наличие современной инструментальной и лабораторной базы	да	нет
7. Наличие в вузе авторитетных научных школ	да	нет
8. Тесная интеграция с академической и отраслевой наукой	да	нет
9. Привлечение наиболее авторитетных ученых для научного руководства	да	нет
10. Высокий конкурс в аспирантуру для отбора лучших кандидатов	да	нет
11. Повышение требовательности к научным руководителям	да	нет
12. Строгий контроль выполнения аспирантами индивидуальных планов	да	нет
13. Расширение образовательного компонента аспирантуры	да	нет
14. Свой вариант _____		

1.5. Укажите причины нежелания многих аспирантов работать в вузе после защиты диссертации?

1. Зарплата не позволяет выживать	да	нет
2. Жилищные проблемы, негде жить	да	нет
3. Имеются перспективы лучше	да	нет
4. Намерение поехать учиться или работать за рубеж	да	нет
5. Нежелание работать в «бюджетных» структурах	да	нет
6. Имеющиеся знания могут быть оценены в коммерческих структурах гораздо выше	да	нет
7. Имеющийся опыт научной и педагогической работы показал, что она не нравится	да	нет
8. Свой вариант _____		

1.6. Назовите условия, необходимые молодым кандидатам наук, чтобы они стремились остаться работать в вузе?

- а) зарплата, позволяющая нормально жить
- б) реальная перспектива получить кредит или льготы для приобретения квартиры
- в) обеспеченность необходимым научным оборудованием
- г) привлечение молодежи для выполнения хорошо оплачиваемых исследований
- д) тяга к преподавательской работе
- е) тяга к научной деятельности
- ж) свой вариант

1.7. Какая часть работы в вузе является для Вас более привлекательной?

- а) научная
- б) педагогическая
- в) та и другая в равной мере
- г) ни то, ни другое
- д) свой вариант _____

1.8. Собираетесь ли Вы после окончания аспирантуры остаться в вузе на преподавательской работе?

- а) да
- б) нет
- в) пока не решил

1.9. Если да, то почему?

1.10. Если нет, то почему?

1.11. Оцените условия, созданные Вашим вузом для аспирантов, по 5-балльной шкале? (1 – очень плохие, ..., 5 – очень хорошие условия)

УСЛОВИЯ РАБОТЫ НАД ДИССЕРТАЦИЕЙ	ОЦЕНКА
1. Доступ к научной литературе	1 2 3 4 5
2. Доступ к лабораторному оборудованию	1 2 3 4 5
3. Доступ к компьютерной технике	1 2 3 4 5
4. Доступ к вузовской интернет-сети	1 2 3 4 5
5. Возможность получать научные консультации	1 2 3 4 5
6. Возможность участвовать в научной и методической работе кафедры	1 2 3 4 5
7. Возможность участвовать в образовательном процессе	1 2 3 4 5
8. Возможность публиковать научные работы	1 2 3 4 5
9. Возможность участвовать в научных конференциях	1 2 3 4 5
10. Возможность участвовать в международных конференциях	1 2 3 4 5
11. Возможность апробации научных разработок на практике	1 2 3 4 5
12. Квалификация научного руководителя	1 2 3 4 5
13. Финансовая поддержка грантами и др.	1 2 3 4 5
14. Другие условия _____	1 2 3 4 5

1.12. Каким должен быть срок обучения в очной аспирантуре по Вашему профилю?

- а) 3 года
- б) 4 года
- в) свой вариант _____

1.13. К кому Вы прежде всего обращаетесь за советом при возникновении проблемных вопросов?

1. К коллегам-аспирантам	да	нет
2. К научному руководителю	да	нет
3. К заведующему кафедрой	да	нет
4. К сотрудникам отдела аспирантуры вуза	да	нет
5. К ученому секретарю диссертационного совета	да	нет
6. К председателю диссертационного совета	да	нет
7. Свой вариант _____		

1.14. Назовите главные побудительные силы, заставляющие Вас преодолевать трудности аспирантуры и овладевать педагогическим мастерством.

Желание принести максимальную пользу обществу	Да	Нет
Потребность в самоутверждении	Да	Нет
Потребность заниматься любимым делом (любовь к своему предмету)	Да	Нет
Возможность заниматься научной деятельностью	Да	Нет
Стремление передать свои знания другим	Да	Нет
Общение с молодежью	Да	Нет
Возможность постоянного саморазвития и самосовершенствования	Да	Нет
Высокий статус преподавателя вуза	Да	Нет
Потребность и возможность профессионального творчества	Да	Нет
Организация труда в вузе	Да	Нет
Доверие окружающих	Да	Нет
Возможность получения признания в коллективе	Да	Нет
Возможность продвижения по должности	Да	Нет
Уверенность в себе	Да	Нет
Прочее (укажите) _____	да	нет

1.15. Когда Вы приняли решение поступать в аспирантуру?

- а) на младших курсах вуза
- б) на четвертом курсе
- в) на пятом курсе
- г) после завершения учебы в вузе
- д) после года и более работы на производстве
- е) другой вариант

2. О научных руководителях диссертационных работ

2.1. Ученая степень Вашего научного руководителя?

- а) кандидат наук
- б) доктор наук

2.2. Ученое звание Вашего научного руководителя?

- а) профессор
- б) доцент
- в) нет ученого звания

2.3. Совпадает ли научная специальность Вашего научного руководителя со специальностью, по которой Вы готовитесь к защите диссертации?

- а) да, совпадает
- б) нет, не совпадает

2.4. Чем руководствовался вуз при назначении Вам научного руководителя?

- а) научный руководитель был рекомендован заведующим кафедрой
- б) научные интересы руководителя совпадают с моими интересами
- в) высокий авторитет научного руководителя в научном сообществе
- г) не хватает докторов наук
- д) свой вариант _____

2.5. Как Вы оцениваете помощь Вашего научного руководителя в подготовке диссертации?

- а) руководитель активно помогает мне
- б) хотелось бы большего
- в) я вынужден решать вопросы подготовки диссертации самостоятельно
- г) свой вариант _____

2.6. Как Вы оцениваете помощь своего научного руководителя в подготовке к педагогической деятельности и работе на кафедре вуза?

- а) руководитель активно помогает мне
- б) хотелось бы большего
- в) я вынужден решать вопросы подготовки к педагогической деятельности и работе на кафедре самостоятельно
- г) свой вариант _____

2.7. К какому стилю руководства Вы бы отнесли Вашего научного руководителя по кандидатской диссертации?

а) научный руководитель непосредственно участвует во всех моих научных поисках, связанных с диссертационным исследованием, активно помогает отрабатывать разные варианты построения исследования

б) научный руководитель ограничивается координирующей и контролирующей функциями: помогает четко спланировать исследование, направляет «в нужное русло» работу, требует ее своевременного исполнения

в) научный руководитель предоставляет полную свободу аспирантам, руководствуется принципом: «защитится аспирант» – хорошо, «не защитится» – ну и ладно.

г) другой стиль (опишите его) _____

3. О выборе темы диссертационного исследования

3.1. Чем был обусловлен выбор Вами темы диссертационного исследования?

а) выполняемая тема исследования являлась продолжением дипломного проекта

б) тема исследования была предложена научным руководителем

в) тема исследования близка научным интересам кафедры

г) это мне было интересно

д) свой вариант _____

3.2. Были ли у Вас наработки по теме диссертационного исследования?

а) да, были солидные

б) да, были небольшие

в) нет, не было

3.3. Испытываете ли Вы затруднения при работе над темой диссертационного исследования?

а) да, испытываю

б) нет, не испытываю

3.4. Если Вы испытываете затруднения в работе над темой диссертации, то чем они вызваны?

- а) несоответствием темы моему базовому образованию
- б) несоответствием темы будущей профессиональной деятельности
- в) несоответствием темы научным интересам
- г) трудоемкостью экспериментальной части
- д) отсутствием соответствующего лабораторно-технического обеспечения
- е) большими материальными затратами на разработку темы
- ж) отсутствием помощи в разработке темы со стороны вуза
- з) тема не интересна
- и) руководитель не уделяет мне достаточного внимания
- к) уровень квалификации руководителя в направлении исследования невысок
- л) свой вариант _____

3.5. Какова связь темы Вашей диссертации с плановыми исследованиями?

- а) тема входит в государственную программу
- б) тема входит в отраслевую программу, планы научных или научно-производственных организаций (грант, хоздоговор)
- в) инициативная работа
- г) свой вариант _____

3.6. Хотите ли Вы в дальнейшем (после защиты диссертации) работать над развитием тематики Вашей кандидатской диссертации?

- а) да, хочу
- б) нет, не хочу
- в) не думал(а) об этом

3.7. Планируете ли Вы после защиты кандидатской диссертации поступать в докторантуру?

- а) да, планирую
- б) нет, не планирую
- в) не думал (а) об этом

4. О качестве обучения в аспирантуре вуза

4.1. Как Вы оцениваете значимость аудиторных занятий с аспирантами по подготовке к сдаче кандидатских экзаменов?

- а) необходимы
- б) необязательны
- в) не нужны
- г) свой вариант _____

4.2. Каким должен быть объем образовательной программы аспиранта?

- а) не нужно вообще
- б) только для сдачи кандидатских экзаменов
- в) нужны дополнительные курсы
- г) для получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы»

5. О материальном положении и занятости аспирантов

5.1. Как бы Вы описали Ваше материальное положение?

- а) материальных затруднений не испытываю
- б) доходов хватает на все, кроме такого приобретения квартиры
- в) денег хватает на крупную бытовую технику, но не можем купить автомобиль
- г) хватает на одежду и обувь, но трудно купить телевизор, холодильник
- д) на питание денег хватает, но покупка одежды вызывает проблемы
- е) денег не хватает даже на питание
- ж) свой вариант _____

5.2. Совмещаете ли Вы обучение в аспирантуре с работой в сторонней организации?

- а) да
- б) нет

5.3. Если да, то почему?

5.4. Если нет, то почему?

5.5. Участвуете ли Вы в работе над грантом, или в разработке научных проектов?

- а) да, принимаю активное участие
- б) нет, не испытываю в этом необходимости, т.к. большая часть времени уходит на подготовку диссертации

5.6. Совмещаете ли Вы обучение в аспирантуре с преподавательской деятельностью в вузе?

- а) да, на полной ставке
- б) да, на 0,5 ставки
- в) да, на 0,25 ставки
- г) да, бесплатно для получения практики
- д) не совмещаю, нет ставок
- е) не хочу совмещать
- ж) другое _____

5.7. Ваш вуз оказывает материальную помощь аспирантам в виде:

доплаты к стипендии	да	нет
выделения грантов	да	нет
оплата общежития	да	нет
оплата командировок	да	нет
не оказывает никакой помощи	да	нет

6. Об организации личной деятельности аспиранта

6.1. Хотели бы Вы для личной организации использовать в работе специально разработанный для аспиранта еженедельник?

- а) да
- б) нет

6.2. Каким видом еженедельника или записной книги Вы пользуетесь?

- а) обыкновенный блокнот
- б) зарубежный еженедельник (тайм-менеджер)
- в) специально разработал для себя еженедельник
- г) еженедельник аспиранта (покупной)
- д) электронная записная книжка
- е) не пользуюсь записной книжкой
- ж) свой вариант _____

6.3. Сколько примерно времени в % от всего рабочего дня у Вас занимает работа над диссертационным исследованием?

- а) менее 10 %
- б) 11–30 %
- в) 31–50 %
- г) более 50 %
- д) свой вариант _____

6.4. Сколько раз за полный последний год вы побывали в научных командировках?

- а) ни разу
- б) 1 раз
- в) 2-3 раза
- г) 4 и более раз

7. Рекомендации по повышению эффективности системы отбора, формирования и подготовки научно-педагогических кадров в вузе

7.1. Считаете ли Вы эффективной существующую систему отбора кандидатов для поступления в аспирантуру?

- а) да
- б) нет
- в) не задумывался(лась)

7.2. Имеете ли Вы предложения по совершенствованию системы формирования и подготовки научно-педагогических кадров вуза?

- а) да
- б) нет

7.3. Если да, то какие

7.4. Что бы Вы могли предложить для улучшения взаимодействия научного руководителя и аспиранта?

7.5. Ваши предложения по улучшению деятельности аспирантуры вуза?

8. Немного о себе

8.1. Ваш пол:

- а) мужской;
- б) женский.

8.2. Ваш возраст:

- а) до 20 лет
- б) 21–25 лет
- в) 26–30 лет
- г) более 30 лет

8.3. Ваша специальность по образованию:

- а) инженер промышленной сферы
- б) инженер строительной сферы
- в) экономист, менеджер
- г) юрист
- д) педагог
- е) свой вариант _____

8.4. Укажите форму Вашего обучения в аспирантуре.

- а) очная, бюджетная
- б) заочная, бюджетная
- в) очная, по контракту
- г) заочная, по контракту

8.5. Вы являетесь аспирантом-очником?

- а) первого года обучения
- б) второго года обучения
- в) третьего года обучения

8.6. *Вы являетесь аспирантом-заочником?*

- а) первого года обучения
- б) второго года обучения
- в) третьего года обучения
- г) четвертого года обучения

8.7. *Ваше жилищное положение:*

- а) имею отдельную квартиру, дом, и в улучшении жилищных условий
нужды нет
- б) имею комнату (комнаты) в коммунальной квартире
- в) снимаю жилье
- г) живу в общежитии, гостинице
- д) свой вариант _____

8.8. *Ваши основные доходы:*

- а) заработная плата по основному месту работы
- б) заработная плата по совместительству
- в) временные заработки
- г) свой вариант _____

8.9. *Каков профиль Вашей научной работы?*

- а) естественные науки
- б) сельскохозяйственные науки
- в) технические науки
- г) экономические науки
- д) другие гуманитарные науки
- е) свой вариант _____

8.10. *Ваша педагогическая должность в вузе:*

- а) ассистент
- б) старший преподаватель
- в) свой вариант _____

8.11. *Изучили ли Вы какие-то книги о том, как работать над диссертацией и учиться в аспирантуре?*

- а) да, изучил (а)
- б) нет, не изучал (а)

8.12. Если да, то, например, какие? (назовите 1–2 книги)

8.13. Имеете ли Вы в личной библиотеке какие-то книги для аспирантов?

- а) да, имею
- б) нет, не имею

8.14. Если да, то какие? (автор, название)

8.15. Укажите наименование вуза, в аспирантуре которого Вы проходите обучение:

*Ваши предложения по повышению эффективности обучения
в аспирантуре высшего учебного заведения*

А. Ректорам и проректорам вузов _____

Б. Начальникам управления (отдела) аспирантуры и докторантуры

В. Научным руководителям _____

Г. Базовой кафедре _____

Д. Аспирантам _____

Анкета молодого кандидата наук

1. О мотивах поступления в аспирантуру

1.1. *Какие факторы, оказали влияние на Ваше решение поступить в аспирантуру?*

1. Возможность повысить свой профессиональный уровень	да	нет
2. Потребность реализовать свой творческий потенциал в сфере науки	да	нет
3. Желание стать преподавателем вуза	да	нет
4. Возможность иметь более престижную работу	да	нет
5. Возможность уехать за границу	да	нет
6. Возможность чаще выезжать за рубеж для участия в научных конференциях	да	нет
7. Желание работать в столице или областном центре	да	нет
8. Желание работать над интересными, сложными проблемами, любознательность	да	нет
9. Более успешно продвигаться по служебной лестнице, сделать карьеру, добиться успеха	да	нет
10. Установить связи с влиятельными людьми, быть известным	да	нет
11. Хорошо зарабатывать, получать высокую зарплату	да	нет
12. Желание работать с высококвалифицированными коллегами	да	нет
13. Получение отсрочки от службы в армии	да	нет
14. Не хочу отставать от других	да	нет
15. Другие факторы _____		

1.2. *Укажите трудности, с которыми Вы сталкивались во время обучения в аспирантуре?*

1. Дефицит времени для научной работы из-за необходимости подрабатывать	да	нет
2. Маленькая стипендия	да	нет
3. Слабая материально-техническая база для исследовательской работы	да	нет
4. Нехватка нужной научной литературы	да	нет
5. Недостаточное знание иностранного языка	да	нет
6. Жилищная проблема	да	нет
7. Недостаточная мотивация на научную работу	да	нет
8. Не хватает знаний и способностей к научной работе	да	нет
9. Другое _____		

1.3. Укажите причины нежелания многих аспирантов работать в вузе после защиты диссертации?

- | | | |
|--|----|-----|
| 1. Зарплата не позволяет выживать | да | нет |
| 2. Жилищные проблемы, негде жить | да | нет |
| 3. Имеются перспективы лучше | да | нет |
| 4. Намерение поехать учиться или работать за рубеж | да | нет |
| 5. Нежелание работать в «бюджетных» структурах | да | нет |
| 6. Имеющиеся знания могут быть оценены в коммерческих структурах гораздо выше | да | нет |
| 7. Имеющийся опыт научной и педагогической работы показал, что она не нравится | да | нет |
| 8. Другие причины _____ | | |

1.4. Назовите условия, необходимые молодым кандидатам наук, чтобы они стремились остаться работать в вузе?

- а) зарплата, позволяющая нормально жить
- б) реальная перспектива получить кредит или льготы для приобретения квартиры
- в) обеспеченность необходимым научным оборудованием
- г) привлечение молодежи для выполнения хорошо оплачиваемых исследований
- д) тяга к преподавательской работе
- е) тяга к научной деятельности
- ж) другие условия _____

1.5. Какая часть работы в вузе является для Вас более привлекательной?

- а) научная
- б) педагогическая
- в) та и другая в равной мере
- г) ни то, ни другое
- д) свой вариант _____

Продолжение прил. 4

1.6. Оцените условия, созданные Вашим вузом для аспирантов, по 5-балльной шкале? (1 – очень плохие, ..., 5 – очень хорошие условия)

Условия работы над диссертацией	Оценка
1. Доступ к научной литературе	1 2 3 4 5
2. Доступ к лабораторному оборудованию	1 2 3 4 5
3. Доступ к компьютерной технике	1 2 3 4 5
4. Доступ к вузовской Интернет-сети	1 2 3 4 5
5. Возможность получать научные консультации	1 2 3 4 5
6. Возможность участвовать в научной и методической работе кафедры	1 2 3 4 5
7. Возможность участвовать в образовательном процессе	1 2 3 4 5
8. Возможность публиковать научные работы	1 2 3 4 5
9. Возможность участвовать в научных конференциях	1 2 3 4 5
10. Возможность участвовать в международных конференциях	1 2 3 4 5
11. Возможность апробации научных разработок на практике	1 2 3 4 5
12. Квалификация научного руководителя	1 2 3 4 5
13. Финансовая поддержка грантами и др.	1 2 3 4 5
14. Другие условия _____	1 2 3 4 5

1.7. Каким должен быть срок обучения в очной аспирантуре по Вашему профилю?

- а) года
- б) года
- в) свой вариант _____

1.8. В период обучения в аспирантуре к кому Вы прежде всего обращались за советом при возникновении проблемных вопросов?

1. К коллегам-аспирантам	да	нет
2. К научному руководителю	да	нет
3. К заведующему кафедрой	да	нет
4. К сотрудникам отдела аспирантуры вуза	да	нет
5. К ученому секретарю диссертационного совета	да	нет
6. К председателю диссертационного совета	да	нет
7. Другое		

1.9. Какие мотивы повлияли на Ваше желание остаться в вузе после защиты диссертации?

2. О научных руководителях диссертационных работ и организации руководства аспирантами

2.1. Совпадала ли научная специальность Вашего научного руководителя со специальностью, по которой Вы защитили диссертацию?

- а) да, совпадала
- б) нет, не совпадала

2.2. Как Вы оцениваете помощь Вашего научного руководителя в подготовке диссертации?

- а) руководитель активно помогал мне
- б) хотелось бы большего
- в) я вынужден(а) был(а) решать вопросы подготовки диссертации самостоятельно
- г) свой вариант _____

2.3. Как Вы оцениваете помощь своего научного руководителя в подготовке к педагогической деятельности и работе на кафедре вуза?

- а) руководитель активно помогал мне
- б) хотелось бы большего
- в) об этом речь вообще не шла
- г) решал(а) вопросы подготовки к педагогической деятельности и работе на кафедре самостоятельно
- д) другое _____

2.4. Какая форма взаимодействия с научным руководителем в период обучения в аспирантуре для Вас была наиболее приемлема?

- а) личные встречи строго по установленному графику
- б) личные встречи по мере необходимости
- в) совместные встречи со всеми аспирантами строго по установленному графику
- г) совместные встречи со всеми аспирантами по мере необходимости
- д) заочная форма (с помощью почтовой переписки, электронной почты и др.)
- е) другое _____

2.5. Сколько времени в неделю Вам уделял научный руководитель в период обучения в аспирантуре?

- а) менее часа
- б) 1–2 часа
- в) 3–4 часа
- г) более 4-х часов
- д) другое _____

2.6. Каким вопросам преимущественно посвящены были личные встречи с научным руководителем в период обучения в аспирантуре? (не более трёх вариантов ответа)

- а) научное консультирование по теме диссертации
- б) обсуждение «свежих» научных статей, монографий и т.п.
- в) решение организационных вопросов
- г) обучение искусству подготовки научной статьи
- д) обучение подготовке научного доклада
- е) обсуждение педагогической деятельности аспиранта, его роли на кафедре
- ж) другое _____

2.7. Как часто научный руководитель осуществлял контроль за ходом выполнения Вашей работы над диссертацией в период обучения в аспирантуре?

- а) раз в неделю
- б) раз в месяц
- в) раз в полгода
- г) раз в год
- д) другое _____

2.8. Какие формы контроля Вашей деятельности в период обучения в аспирантуре использовал научный руководитель?

- а) устный отчет аспиранта о ходе работы над диссертацией
- б) письменный отчет аспиранта о ходе работы над диссертацией
- в) доклад аспиранта о ходе работы над диссертацией на заседании кафедры
- г) другое _____

2.9. Проводились ли научным руководителем аспирантские семинары в период Вашего обучения в аспирантуре?

- а) да, регулярно
- б) время от времени
- в) нет

2.10. Как часто проводились аспирантские семинары во время Вашего обучения в аспирантуре?

- а) раз в неделю
- б) раз в месяц
- в) раз два-три месяца
- г) не проводились
- д) другое _____

2.11. Чему были посвящены аспирантские семинары? (не более трёх вариантов ответа)

- а) обсуждению общих, актуальных для всех аспирантов вопросов
- б) взаимному консультированию и обмену опытом между аспирантами
- в) обмену опытом между аспирантами, их защитившимися коллегами, а также научным руководителем
- г) графикам выхода аспирантов на защиту
- д) участию аспирантов в конкурсах грантов
- е) участию аспирантов в научно-практических конференциях
- ж) предзащите кандидатских диссертаций
- з) другое _____

2.12. К какому стилю руководства Вы бы отнесли Вашего научного руководителя по кандидатской диссертации?

а) научный руководитель непосредственно участвовал во всех моих научных поисках, связанных с диссертационным исследованием, активно помогал отрабатывать разные варианты построения исследования

б) научный руководитель ограничивался координирующей и контролирующей функциями: помогал четко спланировать исследование, направлял «в нужное русло» работу, требовал ее своевременного исполнения

в) научный руководитель предоставлял полную свободу аспирантам, руководствовался принципом: «защитится аспирант» – хорошо, «не «защитится» – ну и ладно.

- г) другой стиль (опишите его) _____

3. О выборе темы диссертационного исследования

3.1. Чем был обусловлен выбор Вами темы диссертационного исследования?

- а) выполняемая тема исследования являлась продолжением дипломного проекта
- б) тема исследования была предложена научным руководителем
- в) тема исследования близка научным интересам кафедры
- г) это мне было интересно
- д) другое _____

3.2. Испытывали ли Вы затруднения при работе над темой диссертационного исследования?

- а) да, испытывал(а)
- б) нет, не испытывал(а)

3.3. Если Вы испытывали затруднения в работе над темой диссертации, то чем они были вызваны?

- а) несоответствием темы моему базовому образованию
- б) несоответствием темы будущей профессиональной деятельности
- в) несоответствием темы научным интересам
- г) трудоемкостью экспериментальной части
- д) отсутствием соответствующего лабораторно-технического обеспечения
- е) большими материальными затратами на разработку темы
- ж) отсутствием помощи в разработке темы со стороны вуза
- з) тема не интересна
- и) руководитель не уделял мне достаточного внимания
- к) уровень квалификации руководителя в направлении исследования невысок
- л) другое _____

3.4. Какова была связь темы Вашей диссертации с плановыми исследованиями?

- а) тема входила в государственную программу
- б) тема входила в отраслевую программу, планы научных или научно-производственных организаций (грант, хоздоговор)
- в) инициативная работа
- г) свой вариант _____

3.5. *Работаете ли Вы над развитием тематики кандидатской диссертации?*

- а) да, работаю
- б) нет, не работаю
- в) не думал(а) об этом

3.6. *Планируете ли Вы поступать в докторантуру?*

- а) да, планирую
- б) нет, не планирую
- в) не думал(а) об этом
- г) другое _____

4. О качестве обучения в аспирантуре вуза

4.1. *Как Вы оцениваете целесообразность аудиторных занятий с аспирантами по подготовке к сдаче кандидатских экзаменов?*

- а) необходимы
- б) необязательны
- в) не нужны
- г) другое _____

4.2. *Каким должен быть объем образовательной программы аспиранта?*

- а) не нужно вообще
- б) только для сдачи кандидатских экзаменов
- в) нужны дополнительные курсы
- г) для получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы»

4.3. *Укажите факторы, обеспечивающие качество подготовки аспирантов?*

- | | | |
|--|----|-----|
| 1. Финансовая поддержка аспирантов из средств грантов, хоздоговоров, научно-технических программ | да | нет |
| 2. Развитая система доступа к информационным ресурсам | да | нет |
| 3. Развитая система научных коммуникаций (участие аспирантов в конференциях, стажировках и т.д.) | да | нет |

Продолжение прил. 4

4. Повышение аспирантских стипендий	да	нет
5. Повышение оплаты за научное руководство	да	нет
6. Наличие современной инструментальной и лабораторной базы	да	нет
7. Наличие в вузе авторитетных научных школ	да	нет
8. Тесная интеграция с академической и отраслевой наукой	да	нет
9. Привлечение наиболее авторитетных ученых для научного руководства	да	нет
10. Высокий конкурс в аспирантуру для отбора лучших кандидатов	да	нет
11. Повышение требовательности к научным руководителям	да	нет
12. Строгий контроль выполнения аспирантами индивидуальных планов	да	нет
13. Расширение образовательного компонента аспирантуры	да	нет
14. Другие факторы _____		

5. О материальном положении и занятости

5.1. Как бы Вы описали свое материальное положение в период обучения в аспирантуре?

- а) материальных затруднений не испытывал(а)
- б) доходов хватало на все, кроме такого приобретения квартиры
- в) денег хватало на крупную бытовую технику, но не мог(ла) купить автомобиль
- г) хватало на одежду и обувь, но было трудно купить телевизор, холодильник
- д) на питание денег хватало, но покупка одежды вызывала проблемы
- е) денег не хватало даже на питание
- ж) помогали родители, семья
- з) другое _____

5.2. Совмещали ли Вы работу в вузе с работой в сторонней организации?

- а) да
- б) нет

5.3. Если да, то почему?

5.4. Если нет, то почему?

5.5. Участвовали ли Вы в работе над грантом или в разработке научных проектов?

- а) да, принимал активное участие
- б) нет, не испытывал(а) в этом необходимости, т.к. большая часть времени уходила на подготовку диссертации

5.6. Ваш вуз оказывает материальную помощь аспирантам в виде:

доплаты к стипендии	да	нет
выделения грантов	да	нет
оплата общежития	да	нет
оплата командировок	да	нет
не оказывает никакой помощи	да	нет

5.7. Какие возможности для дополнительного заработка аспирантов мог бы предоставить вуз?

5.8. Если Вы совмещаете работу в вузе с работой вне вуза, то какие это виды деятельности?

- а) преподавательская
- б) консалтинг
- в) имею свой бизнес
- г) работа не в своем бизнесе
- д) другое _____

6. Об организации личной деятельности

6.1. Хотели бы Вы для личной организации использовать в работе специально разработанный для преподавателя еженедельник?

- а) да
- б) нет

6.2. Каким видом еженедельника или записной книги Вы пользуетесь?

- а) обыкновенный блокнот
- б) зарубежный еженедельник (тайм-менеджер)
- в) специально разработал для себя еженедельник
- г) еженедельник аспиранта (покупной)
- д) электронная записная книжка
- е) не пользуюсь записной книжкой
- ж) свой вариант _____

6.3. Сколько раз в период обучения в аспирантуре Вас посылали в научные командировки?

- а) ни разу
- б) 1 раз
- в) 2–3 раза
- г) 4 и более раз

7. Ваши рекомендации по повышению эффективности системы отбора и подготовки научно-педагогических кадров в вузе

7.1. Считаете ли Вы эффективной существующую систему отбора кандидатов для поступления в аспирантуру?

- а) да
- б) нет
- в) не задумывался

7.2. Имеете ли Вы предложения по совершенствованию системы формирования и подготовки научно-педагогических кадров вуза?

- а) да
- б) нет

7.3. Если да, то какие?

7.4. Что бы Вы могли предложить для улучшения взаимодействия научного руководителя и аспиранта?

7.5. Ваши предложения по улучшению деятельности аспирантуры вуза?

7.6. Какие условия нужны для того, чтобы подготовка и защита кандидатской диссертации осуществлялась в срок обучения в аспирантуре?

8. Немного о себе

8.1. Ваш пол:

- а) мужской
- б) женский

8.2. Ваш возраст:

- а) до 20 лет
- б) 21–25 лет
- в) 26–30 лет
- г) более 30 лет

8.3. Ваша специальность по образованию:

- а) инженер промышленной сферы
- б) инженер строительной сферы
- в) экономист, менеджер
- г) юрист
- д) педагог
- е) свой вариант

8.4. Укажите в какой форме Вы обучались в аспирантуре?

- а) очная, бюджетная
- б) заочная, бюджетная
- в) очная, по контракту
- г) заочная, по контракту

8.5. Ваше жилищное положение?

- а) имею отдельную квартиру, дом, и в улучшении жилищных условий
нужды нет
- б) имею комнату (комнаты) в коммунальной квартире
- в) снимаю жилье
- г) живу в общежитии, гостинице
- д) свой вариант _____

8.6. Ваши основные доходы:

- а) заработная плата в вузе
- б) заработная плата по совместительству
- в) временные заработки
- г) свой вариант _____

8.7. Каков профиль Вашей ученой степени?

- а) естественные науки (физика, математика, химия)
- б) сельскохозяйственные науки
- в) технические науки
- г) экономические науки
- д) гуманитарные науки
- е) свой вариант _____

8.8. Ваша педагогическая должность в вузе:

- а) ассистент
- б) старший преподаватель
- в) доцент
- г) другое _____

8.9. Изучали ли Вы в период обучения в аспирантуре какие-то книги о том, как работать над диссертацией и учиться в аспирантуре?

- а) да, изучал
- б) нет, не изучал

8.10. Если да, то, например, какие? (назовите 1–3 книги)

8.11. Сколько лет прошло от окончания аспирантуры до защиты диссертации?

- а) защитил(а) своевременно
- б) 1 год
- в) 2–3 года
- г) 4–5 лет
- д) более 5 лет

8.12. Сколько лет прошло после защиты диссертации?

- а) менее года
- б) 1–2 года
- в) 3–4 года
- г) 5 лет
- д) 6–10 лет
- е) другое _____

8.13. Укажите наименование вуза, в аспирантуре которого Вы проходили обучение:

*Ваши предложения по повышению эффективности аспирантуры
высшего учебного заведения*

А. Ректорам и проректорам вузов

Б. Начальникам управления (отдела) аспирантуры и докторантуры

В. Научным руководителям

Г. Базовой кафедре

Д. Аспирантам

Анкета научного руководителя аспиранта

1. О своей научной и педагогической деятельности

1.1. *Ваша научная специальность (по номенклатуре специальностей научных работников)* _____

1.2. *Ваш стаж научно-педагогической деятельности?*

- | | |
|---------------|-----------------|
| а) до 3-х лет | ж) 26–30 лет |
| б) 3–5 лет | з) 31–35 лет |
| в) 6–10 лет | и) 36–40 лет |
| г) 11–15 лет | к) 41–45 лет |
| д) 16–20 лет | л) 46–50 лет |
| е) 21–25 лет | м) более 50 лет |

1.3. *Сколько лет Вы работаете в своём вузе?*

- | | |
|--------------|-----------------|
| а) до 1 года | е) 16–20 лет |
| б) 1–2 года | ж) 21–25 лет |
| в) 3–5 лет | з) 26–30 лет |
| г) 6–10 лет | и) 31–40 лет |
| д) 11–15 лет | к) более 40 лет |

1.4. *Сколько лет Вы работаете в занимаемой должности?*

- | | |
|--------------|-----------------|
| а) до 1 года | е) 16–20 лет |
| б) 1–2 года | ж) 21–25 лет |
| в) 3–5 лет | з) 26–30 лет |
| г) 6–10 лет | и) 31–40 лет |
| д) 11–15 лет | к) более 40 лет |

1.5. *Общее количество публикаций: _____, из них:*

- а) монографий _____
- б) статей в журналах из перечня ВАК _____
- в) учебников _____
- г) учебных пособий _____

1.6. Сколько Вам было лет, когда под Вашим руководством была защищена первая диссертация:

кандидатская _____,
докторская _____?

1.7. Считаете ли Вы себя руководителем Научной школы?

- а) да
- б) нет, пока для этого мало оснований
- в) затрудняюсь ответить

1.8. Совпадает ли Ваша научная специальность со специальностью, по которой Вы готовите аспирантов?

- а) да
- б) в основном, да
- в) в основном, нет

1.9. Какие виды работ, помимо руководства аспирантами, Вы выполняете в вузе?

а) управленческая деятельность	да	нет
б) педагогическая деятельность	да	нет
в) научная деятельность	да	нет
в) методическая работа	да	нет
г) другие виды деятельности (укажите, какие именно)		

1.10. Вы лично чувствуете себя более всего:

- а) педагогом
- б) ученым
- в) управленцем
- г) свой вариант _____

2. О качествах и компетенциях научных руководителей

2.1. Выберите, пожалуйста, не более трех выражений, наиболее близко соответствующих Вашему отношению к своей работе: для меня научное руководство аспирантами – это...

- а) возможность завоевать уважение и авторитет в научном сообществе
- б) один из способов дополнительного заработка

Продолжение прил. 5

- в) возможность почувствовать удовлетворение результатами своей работы
- г) возможность проявить себя в своих учениках
- д) мой долг перед обществом, возможность чувствовать себя востребованным и нужным
- е) возможность формирования своей научной школы
- ж) возможность сотрудничества с интересными, увлеченными наукой людьми
- з) другое _____

2.2. *Какими личными качествами должен, на Ваш взгляд, обладать научный руководитель? Какими качествами обладаете Вы лично? (Присвойте, пожалуйста, качествам соответствующий ранг, по принципу: 1 ранг – наиболее важное качество... 12 ранг – наименее важное качество)*

КАЧЕСТВА	Необходимые научному руководителю	Присущие Вам лично
	ранг	ранг
Организаторские способности		
Профессиональные знания		
Умение убеждать		
Требовательность, ответственность		
Внешняя привлекательность		
Инициативность, увлеченность		
Чувство долга, добросовестность		
Тактичность, доброжелательность		
Аналитичность, рассудительность		
Эрудированность, креативность		
Личная организованность		
Тяга к инновациям, чувство нового		
Другие (укажите, какие именно)		

Продолжение прил. 5

2.3. Какими компетенциями должен обладать научный руководитель аспирантов? Какими компетенциями обладаете Вы лично как научный руководитель? (отметьте не более трёх в каждом блоке)

КОМПЕТЕНЦИИ	Должен обладать	Обладаю
а) Знать:		
– законы и иные нормативные правовые акты РФ по вопросам образования и подготовки научно-педагогических кадров		
– новейшие методы, средства и практику планирования, организации, проведения и внедрения научных исследований и разработок		
– правила и порядок оформления диссертационных работ, авторефератов и представления их к защите		
– основы педагогики, педагогической психологии		
– принципы эффективного планирования, организации и самоконтроля личной деятельности		
– другое _____		
б) Иметь:		
– ученую степень доктора наук		
– ученое звание профессора		
– глубокие научные знания по своей специальности		
– богатый опыт научной работы, ее организации		
– опыт официального оппонирования		
– публикации в ведущих российских и зарубежных журналах		
– наличие связей с диссертационными советами по профилю специальности		
– авторитет в научном сообществе		
– другое _____		
в) Уметь:		
– консультировать аспиранта по теоретическим, методологическим, стилистическим и другим вопросам написания диссертации		
– координировать подготовку аспиранта для получения необходимых знаний и навыков		
– формировать график работы аспиранта и следить за его выполнением		

– устанавливать контакты с руководством кафедры, аспирантуры, диссертационных советов		
– выделять приоритеты и планировать личную деятельность		
– другое _____		
г) Владеть:		
– научными методами проведения исследовательских работ, технических разработок и их экспериментальной проверки		
– технологиями взаимодействия с аспирантом на этапах поступления в аспирантуру, обучения в аспирантуре, выхода на защиту		
– механизмами оформления прав интеллектуальной собственности		
– технологиями эффективной организации личной деятельности		
– иностранными языками		
– другое _____		

2.4. Нужно ли обучаться искусству научного руководства?

- а) да, как и любому виду деятельности
- б) нет, умение приходит само по себе с приобретением опыта руководства аспирантами
- в) затрудняюсь ответить

2.5. В каких формах, на Ваш взгляд, должно осуществляться обучение диссертационному менеджменту?

- а) внутривузовские семинары научных руководителей
- б) межвузовские семинары научных руководителей
- в) повышение квалификации в организованной форме (ФПК, ИПК)
- г) стажировки в вузах России и зарубежья
- д) не вижу необходимости такого обучения
- е) другое _____

2.6. Читали ли Вы какие-то книги по диссертационному менеджменту?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить

2.7. Если читали, то назовите 1–3 книги:

3. Об эффективности аспирантуры

3.1. Сколько аспирантов подготовили и защитили диссертации под Вашим руководством?

- а) ни одного
- б) 1–2 чел.
- в) 3–5 чел.
- г) 6–10 чел.
- д) 11–15 чел.
- е) 16–20 чел.
- ж) более 20 чел.

3.2. Сколько докторантов подготовили и защитили диссертации при Вашем научном консультировании?

- а) ни одного
- б) 1–2 чел.
- в) 3–5 чел.
- г) 6–10 чел.
- ж) более 10 чел.

3.3. Сколько Ваших аспирантов не защитили диссертации за последние пять лет?

- а) ни одного
- б) 1–2 чел.
- в) 3–5 чел.
- г) более 5 чел.

3.4. По каким причинам Ваши аспиранты не доходили до защиты диссертации?

- а) изменилось семейное положение (рождение ребенка и др.)
- б) ухудшилось материальное положение
- в) сменили профиль основной деятельности (ушли из вуза)
- г) не имели необходимых знаний и способностей
- д) другое _____

Продолжение прил. 5

3.5. Укажите факторы, обеспечивающие необходимое качество подготовки аспирантов?

1. Финансовая поддержка аспирантов из средств грантов, договоров, научно-технических программ	да	нет
2. Развитая система доступа к информационным ресурсам	да	нет
3. Развитая система научных коммуникаций (участие аспирантов в конференциях, стажировках и т.д.)	да	нет
4. Повышение аспирантских стипендий	да	нет
5. Повышение оплаты за научное руководство	да	нет
6. Наличие современной инструментальной и лабораторной базы	да	нет
7. Наличие в вузе авторитетных научных школ	да	нет
8. Наличие внешнего финансирования научных исследований (гранты, договоры, научно-технические программы)	да	нет
9. Тесная интеграция с академической и отраслевой наукой	да	нет
10. Привлечение наиболее авторитетных ученых для научного руководства	да	нет
11. Высокий конкурс в аспирантуру для отбора лучших кандидатов	да	нет
12. Повышение требовательности к научным руководителям	да	нет
13. Строгий контроль выполнения аспирантами индивидуальных планов	да	нет
14. Расширение образовательного компонента аспирантуры	да	нет
15. Свой вариант _____	да	нет

3.6. Укажите причины нежелания многих аспирантов работать в вузе после защиты диссертации?

1. Зарплата не позволяет выживать	да	нет
2. Жилищные проблемы, негде жить	да	нет
3. Имеются перспективы лучше	да	нет
4. Намерение поехать учиться или работать за рубеж	да	нет
5. Нежелание работать в «бюджетных» структурах	да	нет
6. Имеющиеся знания могут быть оценены в коммерческих структурах гораздо выше	да	нет
7. Имеющийся опыт научной и педагогической работы показал, что она не нравится	да	нет
8. Свой вариант _____	да	нет

Продолжение прил. 5

3.7. Назовите условия, необходимые молодым кандидатам наук, чтобы они стремились работать в вузе?

- а) зарплата, позволяющая нормально жить
- б) реальная перспектива получить кредит или льготы для приобретения квартиры
- в) обеспеченность необходимым научным оборудованием
- г) привлечение молодежи для выполнения хорошо оплачиваемых исследований
- д) тяга к преподавательской работе
- е) тяга к научной деятельности
- ж) другое _____

3.8. Оцените условия, созданные Вашим вузом для аспирантов, по 5-балльной шкале? (1 – очень плохие... 5 – очень хорошие условия)

Условия работы над диссертацией	Оценка
1. Доступ к научной литературе	1 2 3 4 5
2. Доступ к лабораторному оборудованию	1 2 3 4 5
3. Доступ к компьютерной технике	1 2 3 4 5
4. Доступ к вузовской Интернет-сети	1 2 3 4 5
5. Возможность получать научные консультации	1 2 3 4 5
6. Возможность участвовать в научной и методической работе кафедры	1 2 3 4 5
7. Возможность участвовать в образовательном процессе	1 2 3 4 5
8. Возможность публиковать научные работы	1 2 3 4 5
9. Возможность участвовать в научных конференциях	1 2 3 4 5
10. Возможность участвовать в международных конференциях	1 2 3 4 5
11. Возможность апробации научных разработок на практике	1 2 3 4 5
12. Квалификация научного руководителя	1 2 3 4 5
13. Другие условия _____	1 2 3 4 5

3.9. Считаете ли Вы, что аспирантура должна обеспечивать хорошую связь между сектором высшего образования и наукой?

- а) обязательно
- б) желательно
- в) скорее нет
- г) точно не должна
- д) другое _____

3.10. Как Вы оцениваете значимость аудиторных занятий с аспирантами по подготовке к сдаче кандидатских экзаменов?

- а) необходимы
- б) необязательны
- в) не нужны
- г) другое _____

3.11. Каким должен быть объем образовательной программы аспиранта?

- а) не нужно вообще
- б) только для сдачи кандидатских экзаменов
- в) дополнительные курсы
- г) достаточно объема для получения квалификации «Преподаватель высшей школы»
- д) другое _____

4. О работе с аспирантами на этапе подготовки к поступлению в аспирантуру

4.1. Считаете ли Вы, что обучению в аспирантуре должна предшествовать углубленная подготовка в рамках магистерской программы?

- а) определенно, да
- б) скорее да, чем нет
- в) нет, я так не считаю

4.2. Существует ли и активно работает научный студенческий кружок под Вашим руководством?

- а) да
- б) нет
- в) другое _____

4.3. Сколько студентов ежегодно насчитывает научный студенческий кружок под Вашим руководством?

- а) 1–3 чел.
- б) 4–6 чел.
- в) 7–10 чел.
- г) более 10 чел.

4.4. Студенты каких курсов входят в состав научного студенческого кружка под Вашим руководством?

- а) 1 курс
- б) 2 курс
- в) 3 курс
- г) 4 курс
- д) 5 курс
- е) всех вышеперечисленных курсов

4.5. Участвуют ли студенты под Вашим научным руководством в конкурсах научных студенческих работ?

- а) да
- б) нет

4.6. Побеждали ли в конкурсах (и сколько раз) студенческие научные работы под Вашим руководством?

- а) да: _____
- б) нет

4.7. Сколько научных публикаций ежегодно осуществляют студенты под Вашим руководством?

- а) 1–2
- б) 3–5
- в) 6–10
- г) более 10
- д) другое _____

4.8. Имеют ли Ваши аспиранты к моменту поступления в аспирантуру тему диссертационного исследования?

- а) да, имеют
- б) в основном имеют
- в) в основном не имеют

4.9. Сколько публикаций в среднем имеют в своем активе Ваши аспиранты перед поступлением в аспирантуру?

- а) 1–2
- б) 3–5
- в) 6–10
- г) более 10
- д) другое _____

4.10. Чем, в основном, обусловлен выбор темы диссертационного исследования Ваших аспирантов?

- а) тема исследования является продолжением дипломного проекта, магистерской диссертации
- б) тема исследования, как правило, предлагается Вами
- в) тема исследования близка научным интересам кафедры
- г) тема исследования интересна аспиранту
- д) другое _____

4.11. Какова связь темы диссертации Ваших аспирантов с плановыми исследованиями?

- а) тема входит в государственную программу
- б) тема входит в отраслевую программу, планы научных или научно-производственных организаций (грант, хоздоговор)
- в) инициативная работа
- г) другое _____

5. Об организации руководства аспирантами

5.1. Сколько аспирантов в настоящее время обучается под Вашим научным руководством?

- а) 1–2 чел.
- б) 3–5 чел.
- в) 6–10 чел.
- г) более 10 чел.

5.2. Укажите форму обучения и численность аспирантов, которыми Вы руководите?

- а) очная, _____ чел.
- б) заочная, _____ чел.
- в) соискательство, _____ чел.

5.3. Как Вы оцениваете свою деятельность по руководству аспирантами?

- а) обеспечиваю полноценное научное руководство
- б) не обеспечиваю полноценное научное руководство
- в) затрудняюсь ответить

5.4. Если обеспечивается полноценное научное руководство, то в чём это проявляется? (не более трёх вариантов ответа)

- а) регулярные личные консультационные встречи с каждым аспирантом
- б) регулярные совместные консультационные встречи со всеми своими аспирантами
- в) активное участие аспирантов в научных конференциях
- г) выигранные аспирантами заявки на гранты
- д) своевременный выход аспирантов на защиту
- е) другое _____

5.5. Если не обеспечивается полноценное научное руководство, то какие причины такого положения Вы видите? (не более трёх вариантов ответа)

- а) личная загруженность работой
- б) отсутствие интереса у аспиранта к активной научной деятельности
- в) отсутствие в вузе инструментальной и лабораторной базы для эффективной научной деятельности
- г) низкая оплата за научное руководство
- д) отсутствие внешнего финансирования научных исследований (гранты, хоздоговоры и т.п.)
- е) другое _____

5.6. Рекомендовали ли Вы своим аспирантам какие-либо книги по методологии диссертационного исследования?

- а) да
- б) нет

5.7. Если рекомендовали, то какие именно?

5.8. Какая форма взаимодействия с аспирантами для Вас наиболее приемлема?

- а) личные встречи с каждым аспирантом строго по установленному графику
- б) личные встречи с каждым аспирантом по мере необходимости
- в) совместные встречи со всеми своими аспирантами строго по установленному графику

г) совместные встречи со всеми своими аспирантами по мере необходимости

д) заочная форма (с помощью почтовой переписки, электронной почты и др.)

е) другое _____

5.9. Сколько времени в среднем в неделю Вы уделяете каждому аспиранту?

а) менее часа

г) более 4-х часов

б) 1–2 часа

д) другое _____

в) 3–4 часа

5.10. Каким вопросам преимущественно посвящены личные встречи с аспирантами? (не более трёх вариантов ответа)

а) научное консультирование по теме диссертации

б) обсуждение «свежих» научных статей, монографий и т.п.

в) решение организационных вопросов

г) обучение искусству подготовки научной статьи

д) обучение подготовке научного доклада

е) обсуждение педагогической деятельности аспиранта, его роли на кафедре

ж) другое _____

5.11. Как часто Вы осуществляете контроль за ходом выполнения работы над диссертациями своих аспирантов?

а) раз в неделю

б) раз в месяц

в) раз в полгода

г) раз в год

д) другое _____

5.12. Какие формы контроля деятельности аспиранта Вы используете?

а) устный отчет аспиранта о ходе работы над диссертацией

б) письменный отчет аспиранта о ходе работы над диссертацией

в) доклад аспиранта о ходе работы над диссертацией на заседании кафедры

г) другое _____

5.13. Проводите ли Вы аспирантские семинары – общие собрания всех своих аспирантов?

- а) да, регулярно
- б) время от времени
- в) нет, считаю эту форму взаимодействия с аспирантами неэффективной
- г) нет, но готов(а) проводить их в будущем

5.14. Как часто вы проводите аспирантские семинары?

- а) раз в неделю
- б) раз в месяц
- в) раз в два-три месяца
- г) не провожу их
- д) другое _____

5.15. Чему бывают посвящены аспирантские семинары? (не более трёх вариантов ответа)

- а) обсуждению общих, актуальных для всех аспирантов вопросов
- б) взаимному консультированию и обмену опытом между аспирантами
- в) обмену опытом между аспирантами, их защитившимися коллегами, а также научным руководителем
- г) графикам выхода аспирантов на защиту
- д) участием аспирантов в конкурсах грантов
- е) участием аспирантов в научно-практических конференциях
- ж) предзащите кандидатских диссертаций
- з) другое _____

5.16. Ваш стиль руководства аспирантами:

- а) в основном авторитарный, жесткий
- б) в основном демократичный
- в) в основном либеральный, предоставление полной свободы аспирантам
- г) другое _____

5.17. Привлекаете ли Вы аспирантов к педагогической деятельности?

- а) да, как правило, аспирант имеет учебную нагрузку на кафедре
- б) да, аспирант привлекается к учебной деятельности в рамках педагогической практики на кафедре
- в) такое бывает лишь в редких случаях
- г) нет, аспиранты не имеют учебной нагрузки

5.18. Нужен ли, на Ваш взгляд, комплекс дополнительных мер материального и морального стимулирования научных руководителей за своевременный выпуск аспирантов на защиту?

- а) да, т.к. это эффективно отразится на своевременной защите аспирантов
- б) да, у нас в вузе практикуется подобное стимулирование
- в) нет, это не окажет эффективного влияния на своевременную защиту аспирантов
- г) затрудняюсь ответить

5.19. Нужны ли, на Ваш взгляд, меры повышения ответственности за некачественное научное руководство?

- а) да, т.к. это эффективно отразится на своевременной защите аспирантов
- б) да, у нас в вузе практикуются такие меры
- в) нет, это не окажет эффективного влияния на своевременную защиту аспирантов
- г) затрудняюсь ответить

5.20. Отчитываетесь ли Вы о ходе руководства аспирантами на Ученом совете вуза?

- а) да, систематически
- б) время от времени
- в) нет, в нашем вузе это не практикуется

5.21. Отчитываетесь ли Вы о ходе руководства аспирантами на заседаниях кафедры?

- а) да, систематически
- б) время от времени
- в) нет, на нашей кафедре это не практикуется

6. Об организации личной деятельности научного руководителя

6.1. Есть ли в Вашем вузе типовой распорядок рабочей недели?

- а) да
- б) нет
- в) затрудняюсь ответить

6.2. Планируете ли Вы свой рабочий день?

- а) да, всегда
- б) только тогда, когда слишком много дел и не могу их все запомнить
- в) нет, решаю накопившиеся проблемы

6.3. Планируете ли Вы свои дела на месяц?

- а) да, всегда
- б) только тогда, когда слишком много дел и не могу их все запомнить
- в) нет, решаю накопившиеся проблемы

6.4. Планируете ли Вы свои дела на год?

- а) да, всегда
- б) только тогда, когда слишком много дел и не могу их все запомнить
- в) нет, специального плана личных дел на год не составляю

6.5. Сколько времени в среднем длится Ваш рабочий день в вузе?

- а) менее 8 часов
- б) от 8 до 10 часов
- в) 11–12 часов
- г) 13–14 часов
- д) более 14 часов

6.6. Каким видом еженедельника или записной книги Вы пользуетесь?

- а) обыкновенный блокнот
- б) зарубежный еженедельник (тайм-менеджер)
- в) специально разработал(а) для себя еженедельник
- г) электронная записная книжка
- д) не пользуюсь записной книжкой
- е) другое _____

6.7. Хотели бы Вы использовать в работе специально разработанную рабочую книгу научного руководителя?

- а) да
- б) нет

6.8. Какие вопросы хотели бы в ней отразить?

Продолжение прил. 5

6.9. Сколько примерно времени в % от всего рабочего дня у Вас занимает:

а) управленческая деятельность	
б) педагогическая деятельность	
в) методическая работа	
г) научная деятельность	
д) внешние связи	
е) вызовы к руководству	
ж) другое (укажите, что именно) _____	

6.10. Сколько раз за последний год вы побывали в научных и педагогических командировках?

- а) ни разу
- б) менее 3 раз
- в) 4–5 раз
- г) 6–10 раз
- д) 11–20 раз
- е) более 20 раз

6.11. Отметьте те «поглотители» времени (не более трех), которые для Вас самые существенные:

- а) отсутствие приоритетов в делах
- б) плохое планирование трудового дня
- в) отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения
- г) личная неорганизованность
- д) неспособность сказать «нет»
- е) синдром «откладывания» дел
- ж) неполная, запоздалая информация
- з) затяжные совещания
- и) слишком редкое делегирование (перепоручение) дел
- к) другое _____

Продолжение прил. 5

6.12. В приведенной ниже таблице «Умение управлять самим собой» поставьте оценку важности (В) и исполнения лично Вами (И) каждой позиции по пятибалльной системе (по принципу: 1 балл – несущественные качества....5 баллов – очень важные и значимые качества)

№ п/п	Перечень качеств	В	И
1	<i>Способность правильно формулировать жизненные цели:</i>		
1.1	Умение формулировать свои жизненные цели		
1.2	Умение принимать решения		
1.3	Умение планировать карьеру		
2	<i>Личная организованность:</i>		
2.1	Приверженность системному подходу		
2.2	Умение ценить и эффективно использовать время		
2.3	Умение сосредоточиться на главном		
2.4	Умение все делать по порядку		
2.5	Умение учитывать и анализировать затраты времени		
3	<i>Самодисциплина:</i>		
3.1	Обязательность, способность и умение держать слово		
3.2	Пунктуальность, точность исполнения		
3.3	Собранность, умение не разбрасываться		
3.4	Наличие чувства ответственности		
4	<i>Знание технологий личной работы:</i>		
4.1	Умение организовать рабочее место		
4.2	Умение пользоваться организационной техникой		
4.3	Умение работать с информацией		
4.4	Умение говорить по телефону		
4.5	Умение слушать		
4.6	Умение планировать свои дела		
4.7	Умение пользоваться записной книжкой		
4.8	Умение делегировать полномочия		
5	<i>Способность делать себя здоровым:</i>		
5.1	Правильное питание		
5.2	Сон		
5.3	Закаливание		
5.4	Умение расслабляться		
5.5	Отказ от вредных привычек		

6	<i>Эмоционально-волевой потенциал:</i>		
6.1	Трудолюбие		
6.2	Целеустремленность		
6.3	Решительность		
6.4	Напористость		
6.5	Умение заинтересовать, мотивировать себя		
6.6	Оптимизм и жизнерадостность		
6.7	Семейное благополучие		
7	<i>Самоконтроль своей жизнедеятельности:</i>		
7.1	Самоконтроль реализации жизненных планов		
7.2	Самоконтроль реализации наиболее важных дел года		
7.3	Самоконтроль реализации наиболее важных дел месяцев		
7.4	Самоконтроль результатов недели		
7.5	Самоконтроль результатов дня		
7.6	Самоконтроль личной работоспособности		
7.7	Самоконтроль своей репутации		

7. Немного о себе

7.1. *Вуз, в котором Вы работаете*

7.2. *Ваша основная должность в вузе:*

- а) ректор вуза
- б) проректор вуза
- в) декан факультета
- г) заведующий кафедрой
- д) профессор кафедры
- е) доцент кафедры
- е) другое _____

7.3. *Ваша ученая степень:*

- а) доктор _____ наук
- б) кандидат _____ наук

7.4. *Ваше ученое звание:*

- а) профессор
- б) доцент
- в) нет звания

7.5. Ваш пол:

- а) мужской
- б) женский

7.6. Ваш возраст:

- а) 22-30 лет
- б) 31-35 лет
- в) 36-40 лет
- г) 41-45 лет
- д) 46-50 лет
- е) 51- 55 лет
- ж) 56-60 лет
- з) 61-65 лет
- и) 66-70 лет
- к) более 70 лет

7.7. Базовое образование:

- а) экономическое
- б) управленческое
- в) техническое
- г) педагогическое
- д) юридическое
- е) другое _____

7.8. Уровень владения иностранными языками:

- а) читаю научную литературу
- б) перевожу со словарем научную литературу
- в) понимаю разговорный язык и могу изъясняться
- г) свободно общаюсь
- д) другое _____

ВАШИ РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Что бы Вы могли предложить для улучшения взаимодействия научного руководителя и аспиранта?

2. Ваши предложения по улучшению деятельности аспирантуры вуза?

Опросный лист эксперта

1. О мотивах поступления в аспирантуру

1.1. Какие из перечисленных факторов прежде всего оказывают влияние на желание молодежи поступать в аспирантуру (отметьте по убыванию ранги десяти самых важных факторов)?

	ранги
• Возможность повысить свой квалификационный уровень	
• Потребность реализовать свой творческий потенциал в сфере науки	
• Желание стать преподавателем вуза	
• Возможность защитить кандидатскую диссертацию	
• Иметь более престижную работу	
• Возможность получить ученую степень и уехать за границу	
• Возможность чаще выезжать за рубеж для участия в научных конференциях	
• Желание работать в столице или областном центре	
• Желание работать над интересными, сложными проблемами	
• Более успешно продвигаться по служебной лестнице, сделать карьеру	
• Установить связи с влиятельными людьми	
• Хорошо зарабатывать, получать высокую зарплату	
• Желание работать с высококвалифицированными коллегами	
• Получение отсрочки от службы в армии	
• Желание не отставать от других	
• Другие факторы	

1.2. Отметьте приоритеты, которые определяют желание аспирантов заниматься наукой (отметьте по убыванию ранга):

	ранги
• Желание стать известным	
• Интерес к науке	
• Желание добиться успеха в жизни	
• Любознательность, призвание	
• Желание стать преподавателем	
• Свой вариант	

Продолжение прил. 6

1.3. Укажите трудности обучения в аспирантуре (расставьте ранги по убыванию значимости):

	ранги
• Дефицит времени для научной работы из-за необходимости подрабатывать	
• Маленькая стипендия	
• Слабая материально-техническая база для исследовательской работы	
• Нехватка нужной научной литературы	
• Недостаточное знание иностранного языка	
• Жилищная проблема аспирантов	
• Недостаточная мотивация на научную работу	
• Свой вариант	

1.4. Укажите наиболее привлекательные для аспирантов сферы профессиональной деятельности после обучения в аспирантуре (расставьте ранги по убыванию значимости):

	ранги
• Работать преподавателем в вузе	
• Работать в НИИ, КБ	
• Работать в наукоемком бизнесе	
• Работать там, где больше платят	
• Работать за границей	
• Открыть собственное дело	
• Свой вариант	

1.5. Укажите факторы, обеспечивающие качество обучения аспирантов:

1. Финансовая поддержка аспирантов из средств грантов, договоров, научно-технических программ	да	нет
2. Развитая система доступа к информационным ресурсам	да	нет
3. Развитая система научных коммуникаций (участие аспирантов в конференциях, стажировках и т.д.)	да	нет
4. Повышение аспирантских стипендий	да	нет
5. Повышение оплаты за научное руководство	да	нет
6. Наличие современной инструментальной и лабораторной базы	да	нет

Продолжение прил. 6

7. Наличие в вузе авторитетных научных школ	да	нет
8. Наличие внешнего финансирования научных исследований (гранты, хоздоговоры, научно-технические программы)	да	нет
9. Тесная интеграция с академической и отраслевой наукой	да	нет
10. Привлечение наиболее авторитетных ученых для научного руководства	да	нет
11. Высокий конкурс в аспирантуру для отбора лучших кандидатов	да	нет
12. Повышение требовательности к научным руководителям	да	нет
13. Строгий контроль выполнения аспирантами индивидуальных планов	да	нет
14. Расширение образовательного компонента аспирантуры	да	нет
15. Свой вариант	да	

1.6. Укажите причины нежелания многих аспирантов остаться работать в вузе после защиты диссертации (расставьте ранги по убыванию значимости):

	ранги
• Зарплата не позволяет выживать	
• Жилищные проблемы, негде жить	
• Имеются перспективы лучше	
• Намерение поехать учиться или работать за рубеж	
• Нежелание работать в «бюджетных» структурах	
• Имеющиеся знания могут быть оценены в коммерческих структурах гораздо выше	
• Имеющийся опыт научной и педагогической работы показал, что она не нравится	
• Свой вариант	

1.7. Назовите 3–5 условий, необходимых молодым кандидатам наук, чтобы они стремились остаться работать в вузе (расставьте ранги по убыванию значимости):

	ранги
• Зарплата, позволяющая нормально жить	
• Возможность профессионального (карьерного) продвижения	
• Обеспеченность необходимым лабораторным оборудованием	
• Возможность участия в серьезных научных исследованиях	
• Возможность участия в международной деятельности вуза	
• Возможность участия в предпринимательской деятельности вуза	
• Наличие ведущих научных школ в вузе	
• Другие условия	

Продолжение прил. 6

1.8. Оцените условия, созданные в вузах для аспирантов по 5-балльной шкале (1 – очень плохие, ..., 5 – очень хорошие условия):

Условия работы над диссертацией	Оценка
1. Доступ к научной литературе	1 2 3 4 5
2. Доступ к лабораторному оборудованию	1 2 3 4 5
3. Доступ к компьютерной технике	1 2 3 4 5
4. Доступ к вузовской Интернет-сети	1 2 3 4 5
5. Возможность получать научные консультации	1 2 3 4 5
6. Возможность участвовать в научной и методической работе кафедры	1 2 3 4 5
7. Возможность участвовать в образовательном процессе	1 2 3 4 5
8. Возможность публиковать научные работы	1 2 3 4 5
9. Возможность участвовать в научных конференциях	1 2 3 4 5
10. Возможность участвовать в международных конференциях	1 2 3 4 5
11. Возможность апробации научных разработок на практике	1 2 3 4 5
12. Квалификация научного руководителя	1 2 3 4 5
13. Другие условия	1 2 3 4 5

1.9. Как Вы считаете, к кому прежде всего целесообразно обращаться аспирантам за советом при возникновении проблемных вопросов и ситуаций при подготовке диссертации?

1. К коллегам-аспирантам	да	нет
2. К научному руководителю	да	нет
3. К заведующему кафедрой	да	нет
4. К сотрудникам отдела аспирантуры вуза	да	нет
5. К ученому секретарю диссертационного совета	да	нет
6. К председателю диссертационного совета	да	нет
7. Свой вариант	да	

1.10. Развитию какой карьеры в наибольшей степени способствует получение степени кандидата наук вузе (расставьте ранги по убыванию значимости)?

	ранги
работа в вузе	
работа в научной сфере	
работа в сфере бизнеса	
государственная служба	
свой вариант	

2. О научных руководителях диссертационных работ

2.1. *Какими аргументами должен руководствоваться вуз при назначении научного руководителя?*

а) научные интересы руководителя совпадают с интересами аспиранта	да	нет
б) авторитет научного руководителя в научном сообществе	да	нет
в) рекомендация заведующего кафедрой	да	нет
д) наличие докторской степени	да	нет
е) свой вариант	да	

2.2. *Как Вы оцениваете реальную помощь научных руководителей при подготовке аспирантов?*

- а) руководители активно помогают
- б) руководители помогают им недостаточно
- в) аспиранты вынуждены решать вопросы подготовки диссертации самостоятельно
- г) свой вариант _____

2.3. *Какой кандидат наук в виде исключения может выступать в качестве научного руководителя аспиранта?*

а) кандидат наук – профессор	да	нет
б) кандидат наук, обучающийся в докторантуре	да	нет
в) кандидат наук, тема докторской диссертации которого утверждена на Ученом совете вуза, активно работающий в направлении исследования аспиранта	да	нет
г) кандидат наук, заведующий профильной кафедрой	да	нет
д) кандидат наук, имеющий опыт подготовки 2-3 и более кандидатов наук	да	нет
е) другие случаи	да	нет

3. О выборе темы диссертационного исследования

3.1. *Чем должен обуславливаться выбор тем диссертационного исследования аспирантами?*

- а) интересами научного руководителя
- б) интересами соискателя
- в) задачами грантовых исследований кафедры
- г) свой вариант _____

3.2. Чем вызываются затруднения аспирантов в работе над диссертацией?

а) несоответствием темы базовому образованию	да	нет
б) несоответствием темы будущей профессиональной деятельности	да	нет
в) несоответствием темы научным интересам	да	нет
г) трудоемкостью экспериментальной части	да	нет
д) отсутствием соответствующего лабораторно-технического обеспечения	да	нет
е) большими материальными затратами на разработку темы	да	нет
ж) отсутствием помощи в разработке темы со стороны вуза	да	нет
з) тема не интересна	да	нет
и) свой вариант	да	нет

4. О качестве обучения в аспирантуре вуза

4.1. Как Вы оцениваете значимость аудиторных занятий с аспирантами по подготовке к сдаче кандидатских экзаменов?

- а) необходимы
- б) необязательны
- в) не нужны
- г) свой вариант _____

4.2. Каким должно быть оптимальное число аспирантов у опытного научного руководителя, доктора наук?

- а) 2–3
- б) 4–5
- в) 5–7
- г) 8–10
- д) более 10
- е) другое _____

4.3. Каким должно быть количество аспирантов у начинающего научного руководителя, кандидата или доктора наук?

- а) 2–3
- б) 4–5
- в) 5–7
- г) 8–10
- д) другое _____

4.4. Каким должно быть оптимальное количество публикаций аспиранта в рецензируемых журналах на момент защиты диссертации?

- а) 1
- б) 2
- в) 3
- г) 4
- д) 5
- е) другое _____

5. Немного о себе

5.1. Ваш пол:

- а) мужской;
- б) женский.

5.2. Ваш возраст:

- а) до 30 лет
- б) 31–40 лет
- в) 41–50 лет
- г) 51–60 лет
- д) 61–70 лет
- е) более 70 лет

Ваша специальность по образованию?

- а) инженер
- б) экономист, менеджер
- в) юрист
- г) педагог
- д) свой вариант _____

5.4. Ваша ученая степень?

- а) доктор наук
- б) кандидат наук

5.5. Каков профиль Вашей научной деятельности?

- а) естественные науки
- б) технические науки
- в) гуманитарные науки
- г) экономические науки
- д) свой вариант _____

5.6. Ваша должность:

- а) профессор кафедры
- б) заведующий кафедрой
- в) заведующий отделом аспирантуры
- г) декан (директор) факультета (института)
- д) проректор по научной работе
- е) ректор
- ж) свой вариант _____

5.7. Какое количество кандидатов наук защищено под Вашим личным руководством?

- | | |
|---------------|------------------|
| а) ни одного | д) 16–20 чел. |
| б) 1–5 чел. | е) 20–30 чел. |
| в) 6–10 чел. | ж) 31–50 чел. |
| г) 11–15 чел. | з) более 50 чел. |

5.8. Наименование организации, в которой Вы работаете

Ваши предложения и пожелания по повышению эффективности аспирантуры высшего учебного заведения

А. Ректорам и проректорам вузов

Б. Начальникам управления (отдела) аспирантуры и докторантуры

В. Научным руководителям

Г. Базовой кафедре

Д. Аспирантам

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОТБОРА, ФОРМИРОВАНИЯ И АТТЕСТАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ.....	8
1.1. Система послевузовской подготовки научно-педагогических кадров в России.....	8
1.2. Нормативно-правовое регулирование формирования и подготовки научно-педагогических кадров высших учебных заведений.....	18
1.3. Аттестация научных и научно-педагогических кадров в России: динамика показателей подготовки научно-педагогических кадров.....	22
1.4. Концептуальные основы отбора аспирантов и подготовки аспирантского корпуса к научно-педагогической деятельности в вузе.....	31
2. СИСТЕМА ОТБОРА СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В АСПИРАНТУРУ	44
2.1. Концептуальные основы ориентации студенческой элиты на научно-педагогическую деятельность в вузе.....	44
2.2. Организация учебного процесса в вузе с ориентацией студентов на научно-педагогическую деятельность.....	47
2.3. Содержание научно-исследовательской деятельности студентов вузов	49
3. ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АСПИРАНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ	55
3.1. Условия и содержание деятельности аспирантов.....	55
3.2. Подготовка аспирантов к педагогической деятельности.....	61
3.3. Подготовка аспирантов к работе на кафедре	68
4. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ АСПИРАНТУРЫ ВУЗА И ОЦЕНКА ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ	71
4.1. Аспирантура как основа системы формирования научно-педагогических кадров в вузе.....	71
4.2. Эффективность функционирования аспирантуры	73
5. ПРАКТИКА ФОРМИРОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ АСПИРАНТСКОГО КОРПУСА К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ НАУЧНОЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ.....	79
5.1. Состав и содержание деятельности аспирантов высших учебных заведений с учетом факторов, оказавших влияние на решение поступить в аспирантуру.....	79
5.2. Ключевые факторы, влияющие на эффективность системы формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении.....	84
5.3. Состав и содержание деятельности научных руководителей аспирантов вузов	90
5.4. Результаты опроса экспертов по проблеме повышения эффективности системы формирования научно-педагогических кадров в вузе	105

6. ПУТИ ИНТЕНСИФИКАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ АСПИРАНТОВ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ	117
6.1. Разработка модели управления системой формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении.....	117
6.2. Разработка внутривузовских технологий аттестации аспирантов высших учебных заведений.....	124
6.3. Разработка технологий организации деятельности аспиранта высшего учебного заведения.....	139
6.4. Разработка комплекса документов научно-методического и нормативно-правового обеспечения системы отбора и подготовки аспирантов высшего учебного заведения	160
6.5. Разработка методических положений по оценке эффективности системы формирования научно-педагогических кадров в высшем учебном заведении.....	163
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	178
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	185
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	199

Научное издание

Резник Семен Давыдович
Джевицкая Екатерина Сергеевна
Макарова Светлана Николаевна

АСПИРАНТЫ РОССИИ:
ОТБОР И ПОДГОТОВКА К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ НАУЧНОЙ
И ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Монография

В авторской редакции
Верстка Т.А. Лильп

Подписано в печать 12.01.13. Формат 60×84/16.
Бумага офисная «Снегурочка». Печать на ризографе.
Усл.печ.л. 16,28. Уч.-изд.л. 17,5. Тираж 500 экз. 1-й завод 100 экз.
Заказ №58.

Издательство ПГУАС.
440028, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28.