

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ СОВЕТ РЕКТОРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

РЕШЕНИЕ № 1
2 декабря 2021 г.
г. Минск

Привлечение молодежи к научной и педагогической деятельности, повышение мотивации и закрепление кадров в высшей школе

Заслушав и обсудив доклад ректора Белорусского национального технического университета С.В. Харитончика, Республиканский совет ректоров учреждений высшего образования отмечает следующее.

Развитие современной системы высшего образования в соответствии с Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года предусматривает решение важнейшего комплекса задач по повышению конкурентоспособности и привлекательности белорусского высшего образования в мировом образовательном пространстве. Одной из таких задач является развитие человеческого капитала белорусского высшего образования и наращивание научно-технической компетентности.

Человеческий капитал учреждений высшего образования (далее УВО) в целом строится на основе эффективной деятельности научных школ, качественного профессорско-преподавательского состава (далее ППС) и контингента высокомотивированных обучающихся.

Профессорско-преподавательский состав УВО по своему количественному составу различается в зависимости от вида и профиля учреждения образования и определяется нормируемыми критериями в зависимости от численности обучающихся. Качественный состав ППС имеет ряд общих закономерностей и тенденций. Средний возраст ППС составляет от 47 лет до 51. Во всех УВО принимаются меры по увеличению количества ППС в возрасте до 35 лет. Наиболее высоким этот показатель имеют БГУИР 25%, БГУ 24%, БНТУ 22,6%, ВГУ им. П.М. Машерова 21,8%. Наиболее низкий – у БГУКИ 13% и БрГТУ 16%.

Численность преподавателей, имеющих ученые степени и звания, в каждом из рассматриваемых УВО за последние три года находится на примерно одинаковом уровне. Высокий удельный вес ППС, имеющих ученые степени, характерен для БГУ – 55,7% и БГМУ – 55,43%, более низкий у БрГТУ – 38,18 % и БНТУ – 42%. Одним из критичных факторов в качественном составе высшей школы является снижение доли докторов наук, профессоров в возрасте до 50 лет.

Следует отметить, что сегодня стоит задача перехода от политики поддержки научно-исследовательских коллективов, которая была необходима для сохранения научных кадров, к политике целенаправленного

воспроизводства кадров в УВО для развития новых направлений исследований, сохранения преемственности поколений. Реализация мер по повышению эффективности подготовки кадров, их мотивации и закреплению в высшей школе напрямую лежит в плоскости работы с молодежью – главным элементом формирования целостной системы воспроизводства кадрового потенциала в национальной науке и образовании.

В УВО под руководством признанных ученых системно работают студенческие научные объединения (бюро, лаборатории, центры, общества), организованы производственные лаборатории («ФАБЛАБ») и стартап-центры, проводятся мастер-классы и бизнес-тренинги.

С целью выявления, реализации и сохранения интеллектуального потенциала одаренной молодежи по направлениям учебной и научной деятельности функционирует система поддержки инициатив обучающихся в образовательной и внеучебной деятельности. Механизм реализации системы, включая важнейшую ее составляющую – поощрение Специальным фондом Президента Республики Беларусь по социальной поддержке одаренных учащихся и студентов, обеспечивается комплексом мероприятий, включая:

1. Ежегодное участие обучающихся в Республиканском конкурсе научных работ студентов как наиболее массовом научном мероприятии республики, по результатам которого большое количество студентов получают материальную поддержку.

2. Включенные в банк данных одаренной молодежи студенты привлекаются к участию в научных исследованиях и разработках с оплатой их труда в соответствии с законодательством. Одаренная молодежь участвует в выполнении научных исследований по заданиям государственных программ научных исследований, грантам Министерства образования, хозяйственным договорам, кафедральным госбюджетным исследованиям и др.

3. Ежегодное участие обучающихся в международных и республиканских научных мероприятиях.

4. Утверждение (для проявивших творческий потенциал студентов) тематик курсовых (дипломных) проектов, перспективных для дальнейшей разработки в рамках магистерских (в некоторых случаях кандидатских) диссертаций с учетом приоритетных направлений научных исследований Республики Беларусь.

5. Перевод на обучение за счет средств бюджета и предоставление обучающимся, имеющим отличные показатели в учебе, занимающимся научными исследованиями и активной общественной работой, скидок по оплате обучения.

6. Участие в конкурсе научно-исследовательских работ докторантов, аспирантов, соискателей и студентов для их выполнения за счет средств республиканского бюджета, предусмотренных Министерством образования на выполнение грантов.

7. Привлечение ППС и научных работников к работе с одаренной молодежью. Педагогические и научные работники, внесшие особый вклад в

развитие способностей одаренных учащихся и студентов в области науки, техники и передовых технологий, выдвигаются на поощрение Специальным фондом Президента Республики Беларусь.

8. Проведение УВО внутренних стимулирующих конкурсов.

Вместе с тем, практика работы с одаренной молодежью, как перспективного кадрового резерва для научной и педагогической деятельности в высшей школе, показывает необходимость совершенствования законодательства в данной сфере. Считаю важным обратить внимание на следующее:

1. Целесообразно создать постоянно действующую диалоговую площадку по вопросам работы с одаренной молодежью, объединяющую как специалистов по работе с молодежью УВО, так и представителей заинтересованных органов государственного управления, государственных и общественных организаций. В настоящее время роль такого рода диалоговой площадки выполняет постоянно действующий на базе РИВШ семинар «Опыт работы учреждений высшего образования с одаренной молодежью».

2. Необходимо комплексно определить и нормативно закрепить на республиканском уровне статус, функции и порядок оплаты труда куратора (научного руководителя, консультанта, наставника) обучающихся, включенных в банк данных одаренной молодежи (п.17 Положения о порядке формирования, ведения и использования банков данных одаренной и талантливой молодежи, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 26 апреля 2010 года № 199 «О некоторых вопросах формирования, ведения и использования банков данных одаренной и талантливой молодежи»). В настоящее время эти вопросы регламентированы отдельными локальными правовыми актами каждого УВО.

3. Значительное влияние на обеспечение формирования кадрового резерва для научной и педагогической деятельности в высшей школе оказывает новая модель магистерской подготовки, внедренная в национальную систему высшего образования с 1 сентября 2019 г. и ориентированная на формирование углубленных компетенций для научно-исследовательской, инновационной и педагогической деятельности. Такая модель обеспечивает системность в подготовке кадров высшей квалификации при работе с одаренной молодежью. С другой стороны, набор в аспирантуру, за исключением БГУ, не претерпел существенных изменений, а показатели приема и выпуска из аспирантуры существенно отличаются.

Вопрос подготовки научных работников высшей квалификации и пути повышения ее эффективности приобрел большое значение в свете снижения количества присуждаемых ученых степеней ППС.

Эффективность работы аспирантуры можно, хотя бы приближенно, оценить по защите кандидатских диссертаций в течении пяти лет после завершения аспирантуры, при относительно стабильном ежегодном выпуске. Этот показатель очень высокий у БГМУ – от 81 до 90%, ГрГУ – от 44 до 77%. В других УВО он значительно ниже.

Рассматривая данную проблему, можно выделить внутренний и внешний аспекты. Так, внутренний аспект определяется системой поддержки и стимулирования аспирантов, их руководителей и работников, имеющих ученые степени.

Действующая система стимулирования еще не проявила себя в достаточной степени для влияния на заинтересованность как соискателей, так и их научных руководителей (консультантов) в защите диссертаций в установленные сроки. Увеличение выделяемой учебной нагрузки на аспиранта (с 50 часов в год до 100 часов в год) лишь частично компенсировало реальные временные затраты научного руководителя.

Признавая подготовку научных работников высшей квалификации одной из важнейших задач системы послевузовского образования, следует признать, что УВО принимают разноплановые меры, направленные на повышения эффективности работы аспирантуры и докторантуры. К ним следует отнести:

- материальное поощрение работников УВО, защитивших диссертации, научных руководителей и консультантов;
- участие в мероприятиях республиканского уровня (конкурсы на соискание грантов для выполнения научно-исследовательских работ, конкурсы стипендий Президента Республики Беларусь для молодых ученых и аспирантов);
- зачисление в резерв кадров для назначения на руководящие должности с соответствующим оказанием содействия в продвижении по службе;
- установление надбавок по контракту в размере 50% от оклада по представлению руководителей структурных подразделений;
- материальное поощрение за опубликование результатов исследований в рейтинговых изданиях;
- частичная компенсация найма жилого помещения молодым специалистам из числа ИПС, достигших значительных успехов в научно-исследовательской и иных сферах деятельности (защита кандидатской, докторской диссертаций и др.) за счет внебюджетных средств УВО в размере до 30% ежемесячной суммы, установленной договором найма жилого помещения, подтвержденной фактической оплатой по безналичному расчету.

Несмотря на отмеченные достижения, считаем необходимым разработку дополнительных действенных предложений по привлечению молодежи к научно-исследовательской и инновационной деятельности, так как занятие наукой является необходимым фактором развития УВО.

Гранты и системы стажировок, которые существуют сегодня, являются лишь способом поддержки молодых исследователей. Необходимо, в первую очередь, обеспечить привлекательность профессии ученого и преподавателя (с соответствующей оплатой труда, социальными гарантиями и пр.) для того, чтобы на обучение в аспирантуру ориентировались одаренные выпускники. Оклад молодого специалиста существенно отличается от средней заработной платы в реальном секторе экономики, по этой причине выпускники УВО не

мотивированы продолжать обучение в аспирантуре, осознавая переход после ее окончания на более низкий уровень оплаты труда.

Существующая система финансирования научных исследований и разработок предполагает ежегодное участие в конкурсах и предоставление отчетности, а для фундаментальных исследований – выделяемые объемы финансирования зачастую гораздо ниже запрашиваемых для эффективного выполнения работ. Все это приводит к краткосрочному планированию деятельности и снижению мотивации выполнения исследований с высокой степенью риска достижения практического результата. Целесообразно трансформировать подходы к срокам и объемам финансирования государственных заданий. Особенно такие решения требуются для технических наук, поскольку даже сроки получения патента, не говоря о внедрении технико-технологических решений, превышают годовой период. Также следует предусмотреть целевое финансирование командирования аспирантов (докторантов) для участия в международных научных симпозиумах, конференциях, проводимых, прежде всего, за пределами республики.

Таким образом, на основании обобщения информации УВО о привлечении молодежи к научно-исследовательской и педагогической деятельности, количественных и качественных показателей подготовки научных работников высшей квалификации и предложений по возникающим проблемам и возможным путям их решения, Республиканский совет ректоров учреждений высшего образования **РЕШИЛ:**

Рекомендовать Министерству образования Республики Беларусь:

1. Совместно с Государственным комитетом по науке и технологиям проработать вопрос о разработке нормативно-правовых актов и внесении изменений и дополнений в Государственную программу «Образование и молодежная политика» на 2020-2025 гг. в части включения мероприятий по финансированию мобильности аспирантов (докторантов) с целью их участия в международных научных мероприятиях.
2. С целью создания условий для трудоустройства студентов (начиная со второго года обучения), активно участвующих в научной деятельности в период получения высшего образования, на должность стажера младшего научного сотрудника внести предложения по изменению постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 марта 2002 г. № 49 «Об утверждении квалификационного справочника «Должности служащих, занятых в научно-исследовательских учреждениях, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских организациях» в части квалификационных требований к должности «стажер младшего научного сотрудника».
3. С целью совершенствования системы работы с одаренной молодежью проработать вопрос о правовой регламентации статуса, функциональных обязанностей и оплаты труда (стимулирование) кураторов обучающихся, включенных в банки данных одаренной или талантливой молодежи.

4. Совместно с Министерством финансов внести предложение в Правительство об установлении повышающих коэффициентов к надбавкам за ученые степени и звания научным и педагогическим работникам, работающим в УВО в статусе молодого специалиста, а также молодым ученым: лицам, имеющим ученую степень и (или) звание, кандидата наук, доцента – в возрасте до 35 лет, доктора наук, профессора – до 45 лет.

Рекомендовать Государственному комитету по науке и технологиям:

1. Совместно с Министерством образования рассмотреть вопрос о совершенствовании системы финансирования науки в УВО и введении целевого базового финансирования фундаментальных исследований, а также вопрос увеличения объема средств, направляемых на финансирование исследований, выполняемых в УВО молодыми учеными и специалистами.

Рекомендовать руководителям учреждений высшего образования:

1. Активизировать работу по привлечению одаренной молодежи к выполнению НИР (НИОКТР) в рамках научных программ республиканского, регионального и отраслевого уровней.

2. Развивать академический обмен студентами и молодыми преподавателями между УВО Республики Беларусь, в том числе в рамках сетевого взаимодействия при реализации содержания образовательных программ с использованием потенциала центра коллективного пользования уникальным научным оборудованием.

3. Организовать работу постоянно действующего семинара «Школа молодого преподавателя» с целью введения молодых преподавателей в профессию (по темам: «Научно-методическое обеспечение образовательных программ»; «Виртуальная образовательная среда и ее использование в учебном процессе»; «Психологические основы адаптации молодого преподавателя к условиям учреждения высшего образования»; «Особенности использования педагогических технологий в условиях УВО»; «Информационно-библиотечное обеспечение научной деятельности преподавателя»; «Научно-методические основы научной деятельности»; «Основные направления идеологической и воспитательной работы в университете» и др.).

4. Привлекать молодых представителей университетской науки и профессорско-преподавательского состава к научной и инновационной деятельности, изобретательскому творчеству за счет средств, аккумулированных от деятельности совместных предприятий, технопарков, научно-исследовательской части и пр. («университетские гранты»).

5. В целях укрепления кадрового потенциала учреждений высшего образования молодыми преподавателями и молодыми учеными разработать и утвердить среднесрочные планы (стратегию) развития кадрового потенциала учреждения высшего образования.

6. Обеспечить приоритетное участие молодых преподавателей и молодых ученых в мероприятиях по академической мобильности, обучению и стажировкам, поддержке научных публикации преподавателей и обучающихся в международных научных журналах, реализуемых в рамках проекта «Модернизация высшего образования Республики Беларусь».

7. Закрепить в коллективных договорах или иных нормативных документах учреждений высшего образования дополнительных мер стимулирования для педагогических и научных работников, имеющих ученые степени и звания, а также выпускников аспирантуры, докторантуры, защитивших диссертации в пределах установленного срока обучения, а также их научных руководителей (научных консультантов) в соответствии с финансовыми возможностями учреждения высшего образования.

Рекомендовать государственному учреждению образования «Республиканский институт высшей школы»:

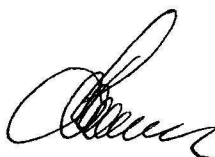
1. Провести в 2022 г. информационно-образовательные мероприятия для студентов и ППС УВО по вопросам: организации научно-исследовательской работы студентов, участия студентов в национальных и международных конкурсах и программах, размещения научных публикаций студентов и преподавателей в международных журналах с высоким индексом цитирования.

2. Обеспечить функционирование на базе РИВШ постоянной диалоговой площадки «Опыт работы учреждений высшего образования с одаренной молодежью».

Председатель Республиканского
совета ректоров учреждений
высшего образования,
ректор БГУИР

 В. А. Богуш

Ученый секретарь Республиканского
совета ректоров учреждений
высшего образования,
ректор РИВШ

 Ю.П. Бондарь