



# Оценки последствий реформы аспирантуры: взгляд руководителей научных организаций

*(в зеркале глобальных трендов)*

Нефедова А.И.

Дьяченко Е.Л.

Москва 2019

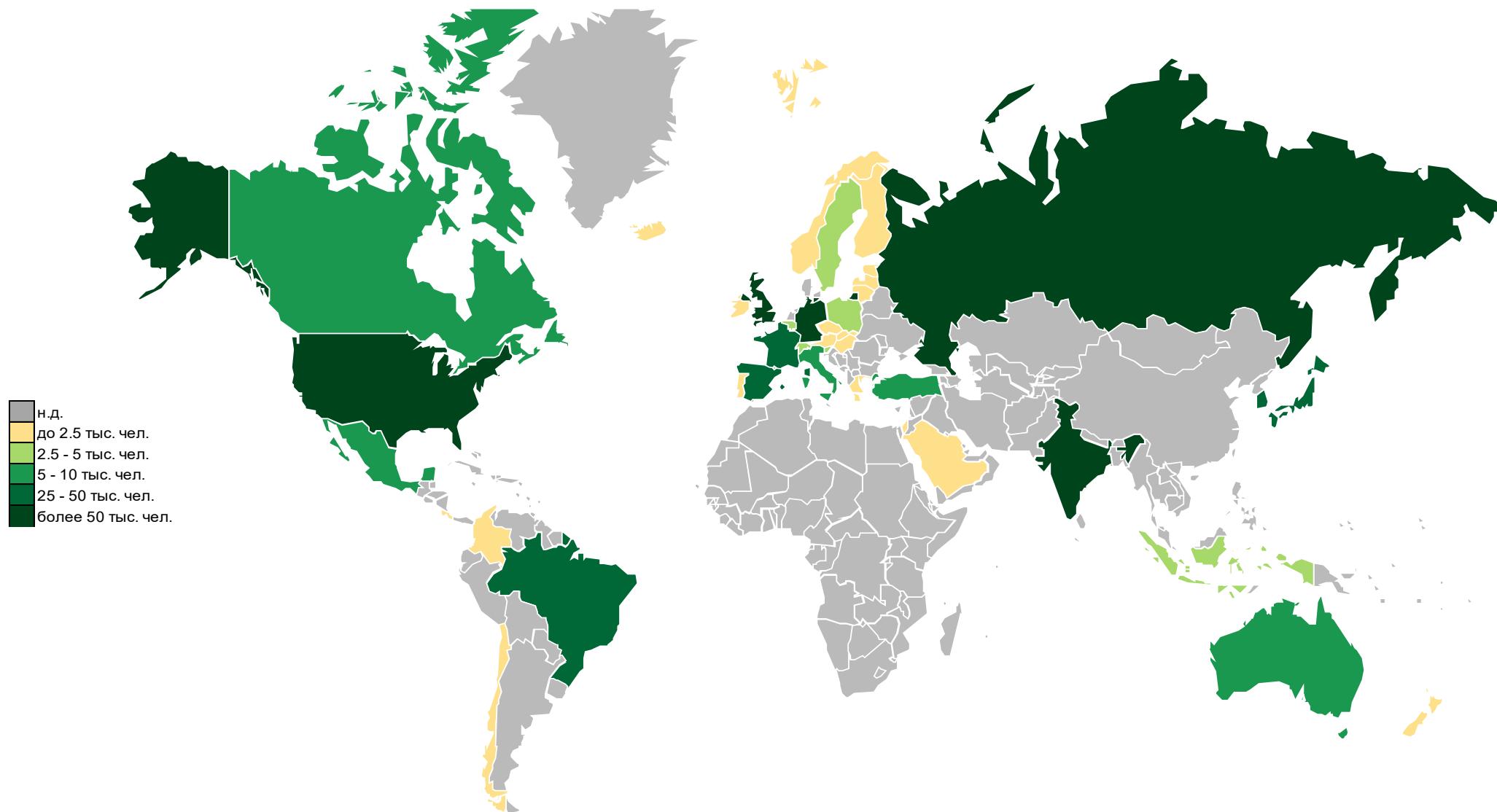
# Данные исследования

1. Фрагменты интервью с руководителями научных организаций, собранных в рамках проекта «Лучшие практики управления научными исследованиями»
2. Комментарии, мнения экспертов, представителей РАН и Минобрнауки в СМИ.
3. Мировой опыт: коллективная монография Shin, Kim et al. (eds.) Doctoral Education for the Knowledge Society. (2018), Springer.
4. Статистические данные: OECD, Росстат.

# Структура презентации

1. Аспирантура в мире: две базовые модели
2. Реформа аспирантуры в России: основные даты и последствия
3. Оценки руководителей организаций и предлагаемые изменения
4. Вместо заключения

# Численность аспирантов в странах мира, 2016 г.

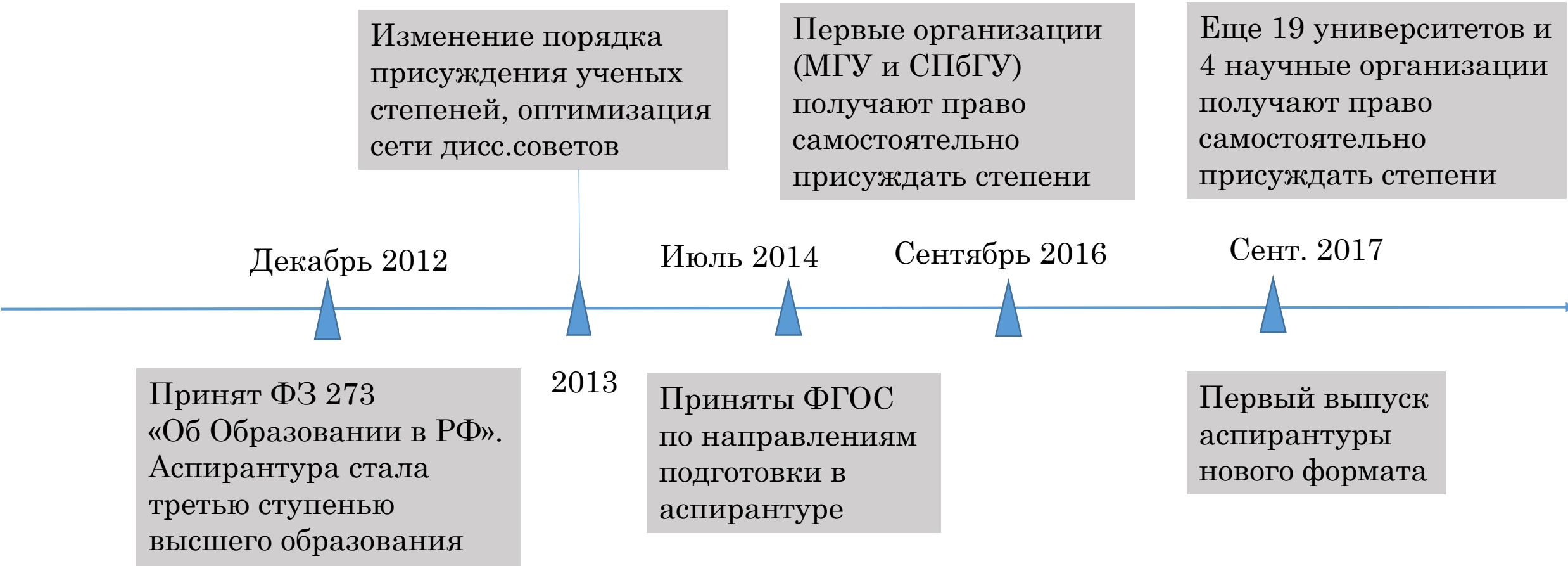


# Две базовые модели аспирантуры

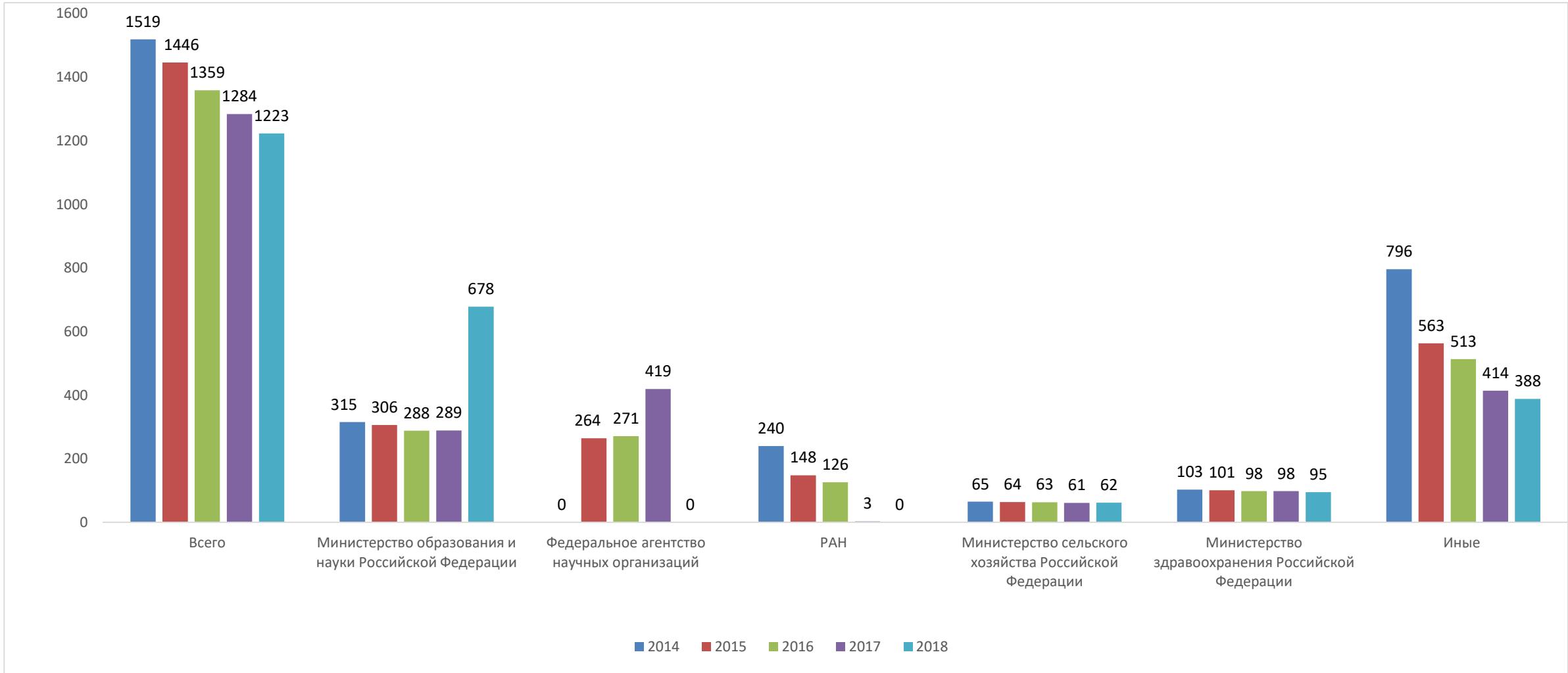
	Модель «наставничества» (work-based education/training model)	Модель структурированных программ (teaching-based education)
Кем присуждается степень	Университетом/факультетом	Аспирантура отделена от получения степени
Как воспринимается аспирант	Начинающий исследователь	Студент
Как ведется подготовка	Преимущественно самостоятельная работа аспиранта (под руководством научного руководителя)	Обязательные образовательные курсы
Кто ответственен за подготовку	Научный руководитель	Научный руководитель, менеджмент и руководство программы, супервайзер
Контроль в ходе подготовки	Ответственность научного руководителя	Ежегодная аттестация научной комиссией факультета
Что нужно для успешного выпуска	Написать диссертацию	Набрать образовательные кредиты + сдать экзамены

Составлено авторами по: Schneijderberg C., Teichler U. Doctoral Education, Training and Work in Germany; Cummings W., Bain O. US Doctoral Study to Early Career. In: Shin, Kim et al. (eds.) Doctoral Education for the Knowledge Society. (2018), Springer

# Реформа аспирантуры в России: основные даты



# Снижение количества организаций, имеющих аспирантуру



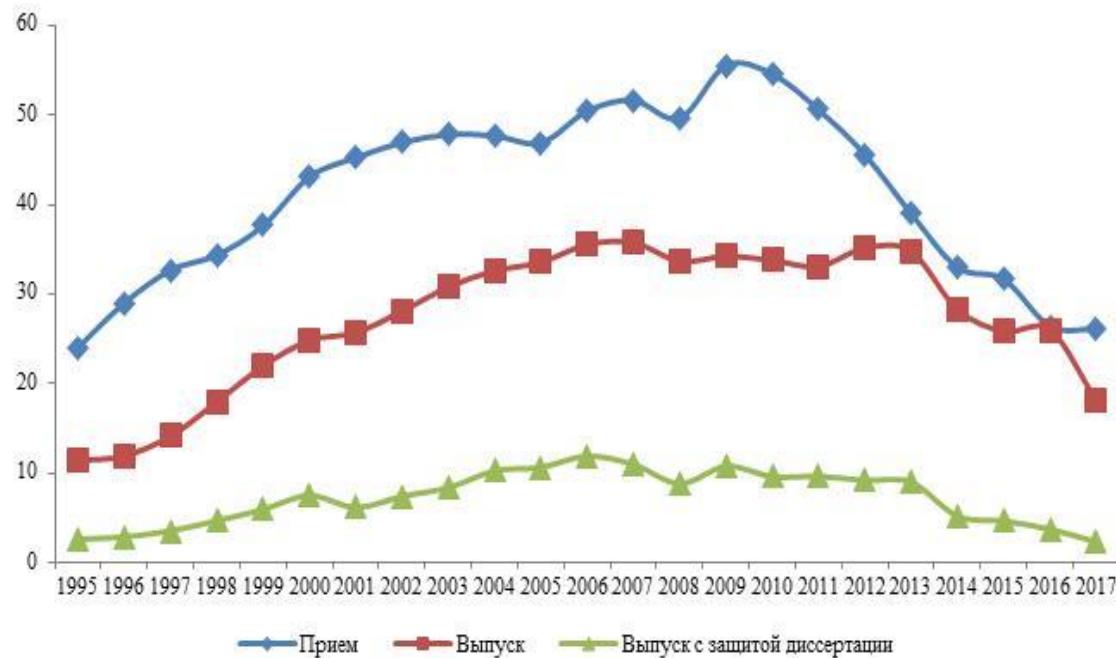
# Снижение численности аспирантов



Общая численность аспирантов на конец 2017 г. составила 93.5 тыс. человек, увеличившись за период 1995–2017 гг. в 1.5 раза (рис. 13). Максимального значения (157.4 тыс. чел.) данный показатель достиг в 2010 г.

Наиболее массовой является аспирантура в образовательных организациях высшего образования, в ней обучаются почти 90% российских аспирантов.

# Снижение показателей эффективности деятельности аспирантуры



За период 2011–2017 гг. прием в аспирантуру и выпуск из нее сократился вдвое.

В 2017 г. удельный вес защитивших диссертацию в срок составил 12.8%, тогда как в 1995 г. защитил кандидатскую диссертацию каждый четвертый аспирант, в 2004–2007 гг. – каждый третий.

# **Факторы снижения эффективности деятельности аспирантуры**

1. Демографический - снижение рождаемости в 1990-х гг.
2. Регуляторный - последствия реформы аспирантуры и присуждения ученых степеней
3. Институциональный - последствия реформы ФАНО и РАН

# **Оценка эффектов реформы руководителями научных организаций**

## **1. Трудности с получением аккредитации и лицензированием**

Аспирантур лишились не только слабые организации. Возросла бюрократическая нагрузка.

## **2. Критика «программной модели» (работает хуже, чем модель наставничества)**

Организации хотели бы сократить образовательную компоненту в формате курсов. Увеличить на работу с научным руководителем, на работу по проектам, над диссертацией.

## **3. Удерживать аспирантов стало сложнее**

Недостаточная привлекательность аспирантуры для выпускников вузов. Мизерная стипендия «выдавливает» из аспирантуры.

## **4. Расстроены механизмы рекрутинга**

Некоторые организации лишились аспирантур. «Доучивание» специалиста заменено «ненужной» учебной нагрузкой.

# Обсуждаемые изменения

1. Разные типы аспирантуры и/или увеличение самостоятельности организаций
2. Увеличение срока обучения, цель аспирантуры – защита диссертации
3. Гранты для аспирантов
4. Изменение системы аккредитации и лицензирования организаций
5. Сетевые аспирантуры

# **1. Разные типы аспирантуры и/или увеличение самостоятельности организаций**

- Что предлагается**

Два «трека» аспирантуры – научный и научно-педагогический. И/ИЛИ свобода организаций выбирать формы и содержание обучения (изменение ФГОС).

- Точки зрения**

По поводу разных треков единства нет ни в среде вузов, ни в среде научных организаций. Разные треки, вероятно, будут больше соответствовать запросу аспирантов. Повышение самостоятельности организаций поддерживают многие. Но возникает вопрос о контроле качества.

- Глобальный контекст**

Движение к стандартизации (переход от модели наставничества к программной модели). Диверсификация степеней есть не во всех странах, однако она нередка. Часто обсуждается shared supervision (совместное руководство аспирантом).

## **2. Увеличение срока обучения, цель аспирантуры – защита диссертации**

- Что предлагается**

Увеличить срок аспирантуры до 4, 5, 6 лет. Разделить аспирантуру на два этапа («образовательный» и работа над диссертацией). Выпуск из аспирантуры при наличии диссертации.

- Точки зрения**

Низкая эффективность аспирантуры (% защит) признается всеми. Факторы разнообразны, недостаточный срок – только один из них. Ставить целевым показателем высокий % защит – потенциально снижать качество.

- Глобальный контекст**

Проблема низкой эффективности аспирантуры также актуальна. Аспирантура и система присуждения степеней, как правило, связаны (у нас – разделены).

Тренд на сокращение (не увеличение) сроков аспирантуры (сейчас средний срок 5-7 лет).

### **3. Гранты для аспирантов**

- Что предлагается**

Выделить около 7000 грантов (стипендия на 2 года на уровне средней зарплаты по региону). Гранты распределять по конкурсу аспирантов или по конкурсу проектов. И/ИЛИ «Проектный подход» - софинансируировать аспирантов, включенных в проекты руководителей.

- Точки зрения**

Низкие стипендии – важнейшая проблема, с этим согласны все. Уровень стипендий влияет и на качество приема, и на эффективность аспирантуры.

«Проектный подход» и до реформы был развит в НО, не было регулирования. Каковы будут обязательства по аспирантским грантам?

- Глобальный контекст**

Проблема низких стипендий и ее производные – не в фокусе глобальной повестки. Совмещать обучение в аспирантуре и работу в университете – обычная практика. В Европе scholarship или paid phd дают аспиранту около 1500-2500€ в месяц, но на такие позиции конкурс.

# **Какие вопросы глобальной повестки мало обсуждаются в России**

1. Transferable skills – навыки, получаемые в аспирантуре, которые потом применимы не только в науке
2. Международная мобильность (хотя тренд есть на возрастание иностранных аспирантов)
3. Перепроизводство аспирантов (?)
4. Куда уходят аспиранты после выпуска? Исследование треков после аспирантуры

# Выводы

1. Аспирантура во многих научных организациях по-прежнему воспринимается как «проблемная точка». Научные организации критикуют движение к программной модели.
2. Новый формат аспирантуры нарушил воспроизводство кадров (в некоторых организациях).
3. Предлагаемые экспертами после-реформенные изменения согласуются с мировыми практиками. Консенсус есть по увеличению гибкости системы аспирантуры, привлечению дополнительных средств на стипендии. Но есть запрос на возврат к модели «наставничества», что не соответствует мировому тренду.

# Контакты авторов



Нефедова А.И.  
[anefedova@hse.ru](mailto:anefedova@hse.ru)



Дьяченко Е.Л.  
[edyachenko@hse.ru](mailto:edyachenko@hse.ru)