

# СТИМУЛЫ ДЛЯ ТОНУСА

К очередному юбилею УлГУ подошел в статусе участника программы стратегического академического лидерства "Приоритет 2030". Ректор Борис КОСТИШКО считает, что победа в конкурсе не просто помогла повысить показатели в ключевых направлениях деятельности вуза, но и существенно изменила его внутренний ландшафт.



**– Борис Михайлович, как именно повлияло на работу университета участие в программе "Приоритет 2030"?**

– Меняющиеся в последнее время внешние условия – усиление конкуренции между вузами и рост их влияния на жизнь общества – все это подвигло и нас к более активным действиям. Сначала мы успешно приняли участие в конкурсе на звание опорного университета, а потом и в конкурсе "Приоритет 2030".

Для вуза это были хорошие возможности омолодить университет или по крайней мере сдержать его старение, потому что сразу расширился круг задач, появилась необходимость привлекать новых людей, а тех, кто уже давно работает, – держать в тонусе, "выводить из зоны комфорта".

Стратегические проекты, которые мы взялись осуществлять, соответствуют всем трем миссиям университета: образование, наука и связь с внешней средой. Я бы назвал их учебным, научным и социальным реакторами, благодаря которым развитие университета получило дополнительный импульс.

Приведу пример образовательного проекта, по которому мы провели несколько экспериментов. Вы знаете, что практически во всех ведущих университетах происходит постепенный переход на индивидуальные образовательные траектории. Мы это тоже пробовали делать и пришли к мнению, что студент не может сам выбирать образовательную траекторию. Если бы он это умел, он был бы профессором, а не студентом.

В качестве решения мы придумали создавать цифрового двойника студента разными способами: с учетом цифровой среды, физиологических данных, психологического тестирования. Психологи долго спорили, сколько параметров необходимо учитывать, но в итоге такая модель была сформирована.

На ее основе мы подготовили рекомендательный сервис для студентов. Сервис будет индивидуально подсказывать учащимся наиболее интересные, полезные и понятные им спецкурсы и необходимые для развития "мягкие" навыки, исходя из их талантов и способностей.

Вместе с региональным правительством мы намерены создать некий алгоритм, который позволит работодателям по выбранным характеристикам собрать образ эталонного выпускника – кого они хотели бы нанять на работу.

**– Удалось ли как следует "завести" коллектив, вдохновить его на деятельное участие в процессах, связанных с происходящей сегодня трансформацией образования?**

– Чтобы люди вовлекались в соответствующую работу, нужно создавать условия. По-настоящему активных сотрудников в коллективе всегда не так много, как хотелось бы руководству. Таких преподавателей и ученых нужно выявлять, продвигая на ключевые посты, чтобы мотивировать остальных.

Создать среду, в которой инициативных работников становилось бы больше, очень непросто. Когда мы ввели

эффективный контракт для преподавателей, никто у нас, видимо, не поверил в то, что от него будет толк. А когда через год все поняли, что это работает, что за это реально платят тем, кто добился хороших показателей, число его участников увеличилось вдвое. Так что сотрудникам важно лично убедиться в том, что система работает, чтобы начать ей доверять.

**– Ульяновский госуниверситет был образован как первый в стране филиал МГУ. Влияет ли этот факт на сегодняшнюю жизнь вуза?**

– Конечно. И несмотря на то, что мы давно стали самостоятельными, стараемся держать планку.

Говорить о том, что сегодня мы обрели новый, отличный от того прежнего, дух, пожалуй, еще рано. Представьте, я приехал с физфака МГУ, с кафедры физической электроники, которой 91 год. А нашему университету – всего 35 лет, мы еще маленькие. Да, появились новые научные группы, приехали новые специалисты, и я думаю, это будет продолжаться еще какое-то время. Мне нравится, что мы не забронзовели. Университет, на мой взгляд, считается молодым, пока в нем все движется, пока все активно увлечены чем-то интересным, новым. Сколько на самом деле лет вузу, значения не имеет. И у столетнего, и у двухсотлетнего вуза может быть эта молодая энергия. А бывают и 30-40-летние вузы, где все затухло.

Чтобы предотвратить это старение, нужна какая-то встряска снаружи. Изнутри, как правило, система сама себя менять не будет. А вот если будет внешнее изменение требований, условий, будут обновления в коллективе, то может наступить вторая молодость.

**– Насколько был успешен прошедший год в плане научных исследований?**

– Важных событий, которые стоило бы выделить, было немало. Так, начали работу трансферные лаборатории по нанотехнике, материаловедению, робототехнике, персонализированной медицине. Их можно назвать лифтами для ускоренного включения молодежи в профессиональную R&D-деятельность. Это учебно-научные лаборатории, в которых школьники разрабатывают проекты под руководством опытных ученых. В дальнейшем, уже поступив в УлГУ, они могут продолжить работу по этой теме, и она станет темой диплома или научных исследований.

Такой формат позволяет провести отбор талантливых молодых ребят и подготовить их к работе во "взрослых" научных лабораториях. На внебюджетные средства мы купили катер и организовали на нем плавучую экологическую лабораторию. Летом ребята выезжали в акваторию Куйбышевского водохранилища, выполняли исследовательские работы и по заданию Законодательного собрания региона определяли качество воды.

Молодые ученые вуза активно участвуют в проектной деятельности. Например, разрабатывают специальную одежду для людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Другой проект – персонализированные держатели для ребят с ДЦП, позволяющие писать, рисовать. Таких полезных разработок много, мы изготовили образцы и уже разослали на испытания в медицинские центры, клиники.

Сейчас для обучения студентов создаем лабораторию 3D-медицины, покупаем 3D-принтеры, которые распечатывают кости, сосуды, кожу. Ведем интересные генетические исследования. Медицина будущего персонализирована, то есть каждому человеку по его генокоду предполагается назначать определенный курс лечения.

**– Как выстраиваете отношения с работодателями, чтобы обучение было более практико-ориентированным?**

– Недостаток практики – эта проблема актуальна для любого университета. Все-таки вуз – это такое академическое учреждение, которое, замыкаясь в своих границах, иногда становится похожим на "удельное княжество". Студенты же, чтобы быть востребованными на рынке труда, должны "выбираться наружу", чтобы представлять себе область, которую изучают, не в теории, а на практике. Отсюда возникает дилемма, которую мы называем проблемой академиков и производителей. Университет готовит либо специалистов с фундаментальными знаниями, которые плохо осведомлены о реальном производстве, либо тех, кто в основном работает, знаком с оборудованием, но теорией владеет не в должной мере.

Истина, как водится, где-то посередине, и мы стараемся ее найти, соблюсти баланс между фундаментальными дисциплинами и практикой. Для этого мы придумали проектные офисы УлГУ в муниципалитетах, чтобы создать интерфейс между университетом и внешней средой, то есть местными работодателями. На ульяновском авиастроительном заводе "Авиастар" есть кафедра УлГУ. Студенты там решают реальные практические задачи, получая их напрямую от главного инженера или технолога, и выполняют по ним проекты. Это очень эффективный механизм обучения, и мы будем продолжать его использовать.

Стартовал проект "Цифровая кафедра" – студенты смогут получить новую профессию или пройти профпереподготовку в сфере ИТ. Сейчас много людей, которые получают второе и третье высшее образование. Человек, получив базовое образование, по сути, в течение всей жизни нуждается в приобретении каких-то новых компетенций, потому что меняет сферу деятельности, повышает квалификацию. Это правильно, так и должно быть.

И сфера информационных технологий в этой связи открывает множество перспектив. Но нужно разделять понятия "программист" и "айтишник". Хороших программистов сейчас не хватает, и поэтому рынок перегрет. В одной из крупнейших компаний, специализирующейся в области кибербезопасности, мне рассказывали, что у них с начала года стартовая зарплата взлетела с 250 до 500 тысяч рублей в месяц. Но там все-таки нужно не так много специалистов. Кроме того, программистом может стать далеко не каждый, это очень специфическое состояние души, и таких людей единицы.

А вот в ИТ-сфере до конца прошлого года, по разным оценкам, было от 700 тысяч до 1,2 миллиона вакансий. Это огромная цифра. И эта востребованность будет сохраняться еще очень и очень долго, до тех пор, пока человечество не освоит уже какие-то совершенно новые технологии. До той поры айтишники нужны будут в огромнейших количествах. Особенно сейчас, когда мы должны полностью перейти на отечественный софт.

**– Каков, на ваш взгляд, самый важный результат участия в программе?**

– Одним из главных достижений последнего времени считаю то, что нам удалось создать механизм доверительной коммуникации, который делает сопричастными к развитию университета студентов, преподавателей и сотрудников. Транслируем эти технологии "неравнодушия" и на жителей области. Уверен, университеты должны задавать общий эмоциональный фон, влиять на социальный и культурный климат в своих регионах.

Ольга НИКОЛАЕВА.

