

вытворчасці (з боку заказчыка кадраў), а таксама ўпраўленняў сельскай гаспадаркі і харчавання райвыканкамаў.

Падводзячы вынік, можна сказаць, што праблема дэфіцыту кадраў у сферы АПК з'яўляецца праблемай не проста асобнай галіны, а задачай дзяржаўнага маштабу. І яе рашэнне ляжыць у аб'яднанні намаганняў навучальных устаноў, прадпрыемстваў АПК і органаў улады.

Кадры трэба рыхтаваць, дапамагаць. Кадры трэба берегчы!

Трэба адраджаць чалавека-работніка на вёсцы!

КРЫНІЦЫ

1. Гусакоў, У. Г. Кадры вырашаюць усе, але не ўсё, або прычыны супярэчнасцяў кадравай сістэмы ў АПК / У. Г. Гусакоў // Аграрная эканоміка. – 2011. – №5. – С. 2-11.
2. Папоў, А. і. фарміраванне інавацыйнай гатоўнасці эканамістаў аграпрамысловага комплексу ў адкрытай адукацыйнай асяроддзі / А. І. Папоў, В. М. Сінельнікаў // Аграпанарама. – 2016. – №4 (116). – С. 42-48.
3. Пучкоў, М. П. Фарміраванне лідэрскіх кампетэнцый ў працэсе прафесійнага станаўлення спецыяліста / М. П. Пучкоў, А. І. Папоў, А. В. Аўдзеева // Расійскі навуковы часопіс. – 2009. – № 3(10). – С. 100-111.
4. Сельмановіч, В. Л. Актуальныя напрамкі развіцця сістэмы дадатковай адукацыі дарослых у сферы АПК / В. Л. Сельмановіч, Ю. М. Шастакоў // Тэхнічнае забеспячэнне інавацыйных тэхналогій у сельскай гаспадарцы. Зборнік навуковых артыкулаў міжнароднай навукова-практычнай канферэнцыі. – 2020. – С. 572-575.
5. Сельмановіч, В. Л. Да праблемы кадравага забеспячэння АПК / В. Л. Сельмановіч, Ю. М. Шастакоў // Тэхнічнае і Кадравае забеспячэнне інавацыйных тэхналогій у сельскай гаспадарцы: матэрыялы Міжнароднай навукова-практычнай канферэнцыі (Мінск, 16-17 кастрычніка 2024 года): у 2 ч. /рэдкал. : М.М. Раманюк [і інш.]. – Мінск: БДАТУ, 2024. – Ч. 2. – С.188-193.

УДК 378.24(476)

АСПИРАНТУРА: ВЫБОР ОПТИМАЛЬНОЙ МОДЕЛИ И КАРЬЕРНОЙ ТРАЕКТОРИИ (ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ОПРОСОВ В АГРАРНЫХ УВО)

Н. Г. Трапянок, Е. В. Дубежинский

УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»
(Республика Беларусь, 213407, г. Горки, ул. Мичурина, 5; e-mail:
monitoring@baa.by)

Аннотация. Рассматриваются вопросы поиска путей и способов совершенствования механизма подготовки научных кадров для сельского хозяйства в аспирантуре, а также выбора ее оптимальной модели, опираясь на результаты социологических опросов аспирантов аграрных учреждений высшего образования.

Ключевые слова: опрос, аспирантура, выбор, оптимальная модель.

GRADUATE STUDIES: CHOOSING THE OPTIMAL MODEL AND CAREER TRAJECTORY (BASED ON SOCIOLOGICAL SURVEYS IN AGRICULTURAL UNIVERSITIES)

N. G. Trapyanok, E. V. Dubezhinsky

El «Belarusian state agricultural academy» (Republic of Belarus, 213407, Gorki, 5 Michurina st.; e-mail: monitoring@baa.by)

Summary. The article discusses the search for ways and means to improve the mechanism of training scientific personnel for agriculture in postgraduate studies, as well as the selection of its optimal model based on the results of sociological surveys of postgraduate students at agricultural higher education institutions.

Key words: survey, postgraduate studies, selection, optimal model.

Данное выступление является продолжением начатого разговора о поиске путей и форм совершенствования института аспирантуры [1], опираясь на результаты социологических опросов [2, 3, 4]. Здесь накопилось немало проблем, требующих решения – слабое финансирование, недостаточная проработка нормативно-правовой базы, невысокая привлекательность аспирантуры из-за отсутствия реальных перспектив трудоустройства выпускников, низкой осведомленности граждан и «вялого» их информирования относительно ее возможностей.

Аспирантам был задан традиционный вопрос: «В полной ли мере аспирантура в том виде, в котором она существует, выполняет свои задачи и функции?» Полученные ответы на него распределились следующим образом: 62 % из них ответили, что в полной мере (в 2017 г. – 60 %). Респондентов, которые бы высказались, что она их не выполняет не оказалось, зато оставшиеся 38 % отметили, что со своими задачами не справляется в полной мере. Свою позицию по данному вопросу респонденты аргументировали в свободной строке. Приводим лишь наиболее типичные их высказывания: «должен быть стимул и уверенность в том, что научная деятельность может приносить хороший доход, чтобы она была приоритетной»; «наиболее эффективная модель аспирантуры, которая существует, она дает возможность самому планировать что и когда делать»; «та, в которой стипендия определяется объемом и качеством проделанной работы». Действительно, большинство респондентов сходится во мнении, что определяющими являются собственные устремления личности, предпочитаемые ею и удобные для нее формы, способы и время подготовки. При этом аспиранту должна гарантироваться, пусть невысокая, но стабильная стипендия.

Потребность в поиске путей и форм совершенствования механизма подготовки в аспирантуре научных кадров для сельского хозяйства

назрела давно. Сегодня перед аспирантурой как институтом формирования новой генерации ученых, способных решать инновационные и новаторские народно-хозяйственные задачи, на первый план выступает потребность поиска адекватной модели. Аспирантам в этой связи был задан вопрос: «Какая из нижеперечисленных моделей аспирантуры представляется наиболее эффективной?». В качестве вариантов ответа было предложено три модели с их описанием: I – обучающая, или англосаксонская, взятая из опыта этих стран, II – практикующая, или германская и III – свободная, или констатирующая, близкая к ныне существующей. Их ответы в процентном выражении вместе с данными предшествующих опросов представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Выбор оптимальной модели аспирантуры (в % от числа опрошенных)

Модели	2017 г.	2020 г.	2024 г.
I. Обучающая	13,9	20,1	14,0
II. Практикующая	47,8	40,3	48,8
III. Констатирующая	34,8	35,8	33,7
Другая	2,6	2,5	0,0
Нет ответа	0,9	1,3	3,5

Полученные данные говорят о том, что большинство аспирантов не считает нынешнюю модель подготовки научных кадров оптимальной, а лишь $\frac{1}{3}$ из них (34 %). Практикующая модель по-прежнему для половины опрошенных выглядит более предпочтительной (49 %). Их привлекает то, что формирование необходимых компетенций достигается путем реального участия в научных проектах и то, что вместо (кроме) гарантированной стипендии им выплачивается зарплата, размер которой зависит от величины их трудового вклада. Однако обучающая модель аспирантуры не является чем-то отталкивающим для них – 14 % аспирантов выбрали именно ее. Значительная составляющая образовательной аспирантской подготовки воспринимается ими как необходимый источник формирования новых профессиональных качеств и компетенций.

На наш взгляд, для основательной и системной подготовки аспирантов к научной деятельности необходим большой объем читаемых лекционных курсов и практических занятий, что позволит сделать процесс обучения более напряженным и регулируемым. Аспиранту при этом выплачивается стипендия, которая может существенно варьировать в зависимости от его академических достижений. Надо сказать, что при существующей модели аспирантуры обучающиеся особо не перегружены учебной, общественной и педагогической работой на кафедре. В то же время кадровый вопрос в системе аграрных вузов стоит достаточно остро, но, чтобы пополнить ряды преподавателей выпускниками аспирантуры, нужна педагогическая переподготовка. Речь идет не столько о том, чтобы

изменить сроки обучения в ней в сторону увеличения, сколько о том, чтобы параллельно с учебной осуществлять педагогическую переподготовку аспирантов, равно как и магистрантов.

Вызывают определенный интерес в этой связи планы аспирантов относительно своего трудоустройства после окончания аспирантуры (таблица 2). Как показал опрос, половина аспирантов планирует после ее окончания заняться преподаванием; 24 % – наукой и лишь немногие – 8 % собираются стать специалистами в своей или в другой отрасли.

Таблица 2 – Планы аспирантов относительно трудоустройства после окончания аспирантуры (в % от числа опрошенных)

Сфера трудоустройства	2017 г.	2020 г.	2024 г.
Научным сотрудником в НИЛ, НИЦ	15,6	13,8	24,4
Преподавателем в УВО	57,4	62,3	51,2
Специалистом АПК	9,6	8,2	5,8
Специалистом в другой отрасли	3,5	4,2	2,3
Затрудняюсь ответить	13,0	10,1	15,1
Не ответили	0,9	1,4	1,2

Отсутствие в аспирантуре при поступлении в нее многоступенчатого направленного отбора при несформированности предложения от работодателей – сегодня, пожалуй, является основной причиной того, что аспирантура остается все время как бы «в тени», а ее выпускники, в лучшем случае, «оседают» в стенах родного вуза.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трапьянок, Н. Г. Современная аспирантура: модернизация классической модели (по материалам социологического опроса) / Н. Г. Трапьянок, Е. В. Дубежинский // Перспективы развития высшей школы: сборник статей по материалам XI Международной научно-методической конференции. – Гродно: ГГАУ, 2018 г. – С. 111-115.
2. Трапьянок, Н. Г. Мониторинг качества обучения в аспирантуре (опрос аспирантов) / Н. Г. Трапьянок, Е. И. Вильдфлуш. – Горки: БГСХА, 2017. – 57 с.
3. Трапьянок, Н. Г. Аспирантура в аграрных вузах: состояние и проблемы / Н. Г. Трапьянок, Е. Г. Дубежинский, Е. И. Вильдфлуш. – Горки: БГСХА, 2020. – 69 с.
4. Аспирантура в аграрных УВО: состояние и проблемы / Н. Г. Трапьянок, Е. И. Сарви́ро, Е. И. Вильдфлуш. – Горки: БГСХА, 2024. – 60 с.