

Слышать и слушать

← Начало на стр. 1

Помню еще один масштабный проект, который мне довелось вести в министерстве, — это был проект по созданию схемы территориального планирования в сфере высшего образования. В правительстве его курировал **Козак Дмитрий Николаевич**. Много моральных и физических сил он отнял, но в актив себе могу занести его сполна.

Еще один из ключевых проектов, в котором посчастливилось участвовать, — это программа подготовки высококвалифицированных кадров для оборонно-промышленного комплекса. На его разработку, помнится, ушел целый год работы в режиме 24/7. Впрочем, были и другие проекты, которые, к сожалению, не заработали, как планировалось.

Немаловажно для меня было и своеобразное «отключение» на время от мирской жизни: выходяшь на улицу после окончания бесконечного рабочего дня, направляешься домой, идешь в сторону метро и только чуть позже осознаешь, что оно уже закрылось! И это при том, что Московское метро ходит до половины второго ночи! Я даже не представлял раньше, что так систематически работают многие из тех, кто пришел на госслужбу, но довелось испытать это.

Экспертный алгоритм

— Как вы оцениваете ЕГЭ? С высоты своего опыта и в образовательной политике, и в воспитании?

— На подобные вопросы всегда отвечаю так: я с самого начала принял ЕГЭ. И принял все те проблемы, которые пришли с ЕГЭ, а также все те преимущества, которые связаны со сдачей единого госэкзамена.

— То есть вы считаете, что видите очевидные преимущества?

— Да, но то пилотное ЕГЭ, что было более 15 лет назад, и экзамен сегодня — это два абсолютно разных сюжета. Вся система поэтапно совершенствовалась и менялась по линии объективного разграничения недостатков. На мой взгляд, сегодня эта система приемлема для реальной оценки любого человека, как способного, так и не способного обучаться, она наиболее объективна, понятна и уже не представляет «абсолютный» стресс для ребенка. Мы давно ушли от американской схемы, за которую критиковали ЕГЭ, хотя многие мои коллеги и сегодня недовольны. Так, на протяжении полутора десятков лет не было ни одного интервью на эту тему ректора МГУ **Виктора Садовниченко** без критики ЕГЭ, что мне уже совсем непонятно. Да, идеальной системы не бывает, и в каждой есть свои изъяны. Но когда начинаешь разбираться, то буквально не остаётся острого вопроса, особенно с учетом его гибкости и последующего усовершенствования.

— А вам не кажется, что ЕГЭ не учит наших детей говорить, а загоняет в алгоритм?

— Я убежден, что нигде детей не загоняют. Особенно после того, как появились сочинение и индивидуальные дополнительные испытания плюсом к ЕГЭ для творческих и иных направлений. Значительный прогресс на фоне того, что было до единого экзамена. Я видел, куда и куда заходили дети своими вузовскими испытаниями конкретные преподаватели, кого-то отсеивая или оставляя без объективной оценки. Знаю сотни ребят, прошедших через систему тестирования, но не могу назвать ни одного примера, где ЕГЭ кому-то что-то перечеркнул, сломал, поставил крест на дальнейшем развитии. Устоявшую систему молодые люди давно воспринимают совершенно естественной.

— Мне близки какие-то моменты, связанные и с педагогической деятельностью, и с работой в вузе — прием экза-

менов, проверка сочинений. Но мне очень интересна ваша идея библиотечного комплекса как организационно-ядра. Как у химика родилась такая задумка?

— В 2018–2019 гг. уже работая директором Библиотечно-музейного комплекса Тюменского государственного университета, мне посчастливилось посетить несколько европейских библиотек, в том числе и университетских — в Финляндии, Нидерландах, Германии. Старался выяснить и понять, как они организуют свою работу, как привлекают такое большое число пользователей, как университеты заинтересовывают своих студентов в необходимости постоянно пользоваться информационными ресурсами в библиотеках. В обсуждениях с коллегами у нас рождались различные решения, которые сегодня очень актуальны и определяют будущее информационно-библиотечной среды университетов. В значительной мере такие наработки удалось реализовать в Тюмени, куда я отправился после работы на госслужбе в Москве.

— А почему ушли с госслужбы?

— Все когда-нибудь заканчивается, возникают новые предложения и перспективы. А во-вторых, я решил, что надо все-таки вечером иногда и на метро домой добираться (смеется).

— Да, это аргумент! — А если серьезно, то предложение, которое сделал однажды ректор Тюменского университета **Валерий Николаевич Фальков**, стало для меня почетным вызовом, который я с благодарностью принял.

— И там принялись за библиотеку?

— Не сразу, хотя, будучи проректором, являлся куратором университетских библиотек в Омске и Тюмени. Считаю, что раньше, это доступная цифровая библиотека с современными технологиями организации физического пространства, центр притяжения молодых людей, преподавателей и научных работников, стремящихся обеспечить свои исследования актуальными информационными ресурсами.

А когда в 2018 году мой контракт в качестве проректора подошел к концу, встал вопрос о продолжении моей карьеры в университете. В этот период формировалась программа деятельности межрегионального Западно-Сибирского научно-образовательного центра мирового уровня (НОЦ), которая включала в себя научные проекты по развитию Арктики, IT нефти и газа, биобезопасности. Напомню, что главным принципом функционирования НОЦ является интеграция университетов и научных организаций, которые, в свою очередь, находятся в кооперации с предприятиями бизнеса.

В программу НОЦа также вошли «сквозные» проекты, в том числе предложенный мной рабочей группой и который был связан с созданием единой информационно-библиотечной среды Тюменской области. Реализация такого проекта позволила бы масштабировать его результаты на всю страну. К сожалению, государственных инвестиций проект не привлек, бизнес отложил финансирование в «долгий ящик», поэтому развития в этом направлении не получилось.

— Наверное, это трудно объяснить — уход с проректорства в библиотеку?

— Да нет. Мы же не просто так взяли и вошли в НОЦ. Как я мог войти один со своей библиотекой в НОЦ? Смешно! За полтора года до этого в ТюмГУ была поддержана инициатива создания БМК — библиотечно-музейного комплекса, аналогов которому и сейчас нет в российских университетах.



ПАВЕЛ ВОРОЖИЛОВ

Под «одной крышей» были собраны и организована работа с книжным фондом, цифровыми ресурсами, археологическими коллекциями, коллекциями биоразнообразия, фондом редких книг и книжных памятников. Вся информация на бумажных носителях тщательно оцифровалась, была создана крупная электронная библиотека, научный архив, а также цифровой фонд музейных предметов и коллекций.

Как раз с такими разработками мы и вышли с проектом создания единой информационно-библиотечной среды, вошли в программу. Кстати, участниками проекта стали не только вузы региона, но и Уральский федеральный университет и Санкт-Петербургский политехнический университет им. Петра Великого. Но, как я уже сказал выше, из-за отсутствия финансирования проект не состоялся. Ракета не полетела.

— На базе РГПУ будет что-то подобное делать?

— Хотелось бы. Вопрос оляп в финансировании. Необходимо привлечь ресурсы и персонал. Но это дается намного легче, когда ты не просто сторонний заказчик, а полноценный разработчик и инициатор, это твой продукт, твоих коллег. В остальной стратегии уже есть, и ее можно смело применять и в рамках педагогического университета.

— Кто к вам поступает? Какое соотношение абитуриентов? — Подавляющее большинство наших абитуриентов являются выпускниками школ, но есть среди поступающих небольшой процент выпускников колледжей. Значительный поток студентов приходит из Свердловской области, не из Екатеринбурга. И несмотря на это, у нас средний балл ЕГЭ по результатам 2021 года по бюджетному и внебюджетному приему на очную форму обучения составил 68,5 (на бюджетные места очной формы — 71,68), (средний балл для бюджетного приема в УрФУ составляет 77,4, УрГЭУ — 76,67, по результатам мониторинга Минобрнауки. — Прим. ред.).

— Молодой человек или девушка из Салды, Пышмы, Первоуральска, поступающая к вам, на что может рассчитывать? Почему они должны выбрать РГПУ? Идти потому, что не поступили в УрФУ, или с каким-то конкретным прицелом?

— Безусловно, такие «не поступившие» где-то абитуриенты есть, они везде есть. Но, главное, те, кто приходят к нам, потом здесь остаются. Я мониторю отзывы наших студентов, выпускников и скажу вам, так много интересного, полезного и объективного. Встречаются, например, такие: «Я попала сюда случайно, но задержалась и осталась довольна» — вполне достойная оценка, не правда ли? Но большинство все-таки хорошо информированы о том, что им могут предложить в университете, с чем они могут столкнуться. Последний год мы усилили профориентационную работу, подошли к ней, поработали над качеством материалов для привлечения абитуриентов. А вот привлечение выпускников

колледжей — задача, которую в полной мере нам предстоит решить вместе с нашим региональным министерством образования и молодежной политики.

— Но после колледжа они уже приходят обученными ремеслу?

— Да, и поэтому для них важно развивать специальные дополнительные модули в образовательные программы, которые будут привлекательными по содержанию и помогут раскрыться уже как преподавателю, в том числе там, где еще вчера учились.

— Хорошо, они окончили ваш университет, и где будут востребованы? Обратно в колледж преподавателями или какие-то другие варианты у них есть?

— Я думаю, вы слышали о заявленной Правительством России программе «Профессионалитет»? Это будущий уровень подготовки, пока не отраженный в законодательстве. Программой выбрано 70 колледжей в 40 субъектах страны. Три из них оказались в Свердловской области — в Верхней Салде, в Каменске-Уральском и в Первоуральске. Это глубокая практикоориентированная подготовка, новая ее архитектура, в которую вовлечены конкретные предприятия, производств, ведь только за счет такой интеграции может быть решена проблема подготовки современных педагогических кадров, мастеров производственного обучения, способных вращивать рабочих с учетом актуальных запросов и требований реального сектора экономики.

— Если развить тему профиля выпускника, то как реализуются выпускники вуза?

— Все наши программы востребованы реальными отраслями экономики. Поэтому, когда я говорю абитуриентам, ребята, вас точно оторвут после окончания университета с руками и ногами, — это чистая правда. Другое дело, люди просто не идут на конкретные должности по каким-то другим причинам, а не потому, что сфера не привлекает.

— Если развить тему профиля выпускника, то как реализуются выпускники вуза?

— Все наши программы востребованы реальными отраслями экономики. Поэтому, когда я говорю абитуриентам, ребята, вас точно оторвут после окончания университета с руками и ногами, — это чистая правда. Другое дело, люди просто не идут на конкретные должности по каким-то другим причинам, а не потому, что сфера не привлекает.

— Звучит справедливо. — Поэтому мы говорим: «Ребята, приходите, вы можете быть устроены». Но при этом не можем отвечать за всю экономику. К сожалению, это все ограничивает.

— Звучит справедливо. — Поэтому мы говорим: «Ребята, приходите, вы можете быть устроены». Но при этом не можем отвечать за всю экономику. К сожалению, это все ограничивает.

— Звучит справедливо. — Поэтому мы говорим: «Ребята, приходите, вы можете быть устроены». Но при этом не можем отвечать за всю экономику. К сожалению, это все ограничивает.

— Звучит справедливо. — Поэтому мы говорим: «Ребята, приходите, вы можете быть устроены». Но при этом не можем отвечать за всю экономику. К сожалению, это все ограничивает.

— Звучит справедливо. — Поэтому мы говорим: «Ребята, приходите, вы можете быть устроены». Но при этом не можем отвечать за всю экономику. К сожалению, это все ограничивает.

— Звучит справедливо. — Поэтому мы говорим: «Ребята, приходите, вы можете быть устроены». Но при этом не можем отвечать за всю экономику. К сожалению, это все ограничивает.

— Звучит справедливо. — Поэтому мы говорим: «Ребята, приходите, вы можете быть устроены». Но при этом не можем отвечать за всю экономику. К сожалению, это все ограничивает.

— Звучит справедливо. — Поэтому мы говорим: «Ребята, приходите, вы можете быть устроены». Но при этом не можем отвечать за всю экономику. К сожалению, это все ограничивает.

— Звучит справедливо. — Поэтому мы говорим: «Ребята, приходите, вы можете быть устроены». Но при этом не можем отвечать за всю экономику. К сожалению, это все ограничивает.

— Звучит справедливо. — Поэтому мы говорим: «Ребята, приходите, вы можете быть устроены». Но при этом не можем отвечать за всю экономику. К сожалению, это все ограничивает.

— Звучит справедливо. — Поэтому мы говорим: «Ребята, приходите, вы можете быть устроены». Но при этом не можем отвечать за всю экономику. К сожалению, это все ограничивает.

— Звучит справедливо. — Поэтому мы говорим: «Ребята, приходите, вы можете быть устроены». Но при этом не можем отвечать за всю экономику. К сожалению, это все ограничивает.

— Звучит справедливо. — Поэтому мы говорим: «Ребята, приходите, вы можете быть устроены». Но при этом не можем отвечать за всю экономику. К сожалению, это все ограничивает.

ДОСЬЕ

Валерий Дубицкий

Родился 18 августа 1961 года в Омской области

Окончил химический факультет Омского государственного университета, затем аспирантуру Ленинградского государственного университета им. А.А. Жданова.

► С 1989-го по 2011 год работал в Омском государственном университете: старшим научным сотрудником, старшим преподавателем, доцентом кафедры органической химии, деканом химического факультета, профессором кафедры социологии исторического факультета, проректором по учебно-воспитательной работе, проректором по учебной работе.

► С 2012 года по 2014-й работал в Министерстве образования и науки РФ в должности заместителя директора Департамента государственной политики в сфере высшего образования.

► С 2014-го по 2020-й работал в ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет» в должности первого проректора, затем директором библиотечно-музейного комплекса.

► С 2020-го по 2021-й работал в РГПУ проректором по развитию и общим вопросам.

► С 2021 года и.о. ректора Российского государственного профессионально-педагогического университета. Доктор социологических наук, кандидат химических наук, профессор психологии.

Список научных трудов и учебно-методических публикаций включает в себя 74 наименования, в том числе 70 работ в области социологии и психологии.

Имеет Почетную грамоту Министерства образования РФ (1999), Награжден знаком «Почетный работник высшего профессионального образования» (2014).

вечером к нам пришли местные казахи с «разговором», сердца наши ушли в пятки, подумали, что будет драка. Обостряло мысли то, что наши ребята до этого помогли местному гусю, застрявшему в заборе, отправившему к костер, студенты ведь любят вкусно поужинать. Грозные ребята нас похлопали по плечам, выпили с нами водки, поговорили за жизнь, поблагодарили за работу, и мы расстались друзьями.

— Какими книгами предпочитаете читать? Я увидел у вас Уайльда, младшего Гумилева, Диккенса. — Часто я беру томики Пушкина — да, это классика, но на самом деле круче ее нет! Нередко заглядываю в мир, нарисованные Джеком Лондоном, Львом Толстым. Просто, возможно, то, что я читал в детстве, к этому вы непременно возвращаетесь. Хотя есть и обратный пример: так, «Мастера и Маргарита» я прочитал в очень позднем возрасте, с удовольствием перечитываю фрагменты произведения, пересматриваю экранную версию. Ценю и исторический жанр — короткие рассказы, сказанные известными людьми в сборнике «В Питере жить». Литература возвращает в «питерский период», в места, где твоя душа, которые ты знаешь, видел, чувствовал.

— Пришла очередь самого сложного вопроса. Скажите, о чем вы вас не спросил, а вы хотели бы сказать?

— Вы не спросили о людях, о коллективе. Без них невозможно ничего сделать. Это очень крутой ресурс, людей нужно беречь, подкармливать, а главное — слышать и слушать. Это не всегда у нас получается. А ведь задача управления — правильно определить цели, выделить задачи, распределить роли этих самых людей. Тогда будет прогресс в начинаниях и проектах, тогда люди будут понимать, зачем и куда их ведут.

— Вы не спросили о людях, о коллективе. Без них невозможно ничего сделать. Это очень крутой ресурс, людей нужно беречь, подкармливать, а главное — слышать и слушать. Это не всегда у нас получается. А ведь задача управления — правильно определить цели, выделить задачи, распределить роли этих самых людей. Тогда будет прогресс в начинаниях и проектах, тогда люди будут понимать, зачем и куда их ведут.

— Вы не спросили о людях, о коллективе. Без них невозможно ничего сделать. Это очень крутой ресурс, людей нужно беречь, подкармливать, а главное — слышать и слушать. Это не всегда у нас получается. А ведь задача управления — правильно определить цели, выделить задачи, распределить роли этих самых людей. Тогда будет прогресс в начинаниях и проектах, тогда люди будут понимать, зачем и куда их ведут.

— Вы не спросили о людях, о коллективе. Без них невозможно ничего сделать. Это очень крутой ресурс, людей нужно беречь, подкармливать, а главное — слышать и слушать. Это не всегда у нас получается. А ведь задача управления — правильно определить цели, выделить задачи, распределить роли этих самых людей. Тогда будет прогресс в начинаниях и проектах, тогда люди будут понимать, зачем и куда их ведут.

— Вы не спросили о людях, о коллективе. Без них невозможно ничего сделать. Это очень крутой ресурс, людей нужно беречь, подкармливать, а главное — слышать и слушать. Это не всегда у нас получается. А ведь задача управления — правильно определить цели, выделить задачи, распределить роли этих самых людей. Тогда будет прогресс в начинаниях и проектах, тогда люди будут понимать, зачем и куда их ведут.

— Вы не спросили о людях, о коллективе. Без них невозможно ничего сделать. Это очень крутой ресурс, людей нужно беречь, подкармливать, а главное — слышать и слушать. Это не всегда у нас получается. А ведь задача управления — правильно определить цели, выделить задачи, распределить роли этих самых людей. Тогда будет прогресс в начинаниях и проектах, тогда люди будут понимать, зачем и куда их ведут.

— Вы не спросили о людях, о коллективе. Без них невозможно ничего сделать. Это очень крутой ресурс, людей нужно беречь, подкармливать, а главное — слышать и слушать. Это не всегда у нас получается. А ведь задача управления — правильно определить цели, выделить задачи, распределить роли этих самых людей. Тогда будет прогресс в начинаниях и проектах, тогда люди будут понимать, зачем и куда их ведут.

— Вы не спросили о людях, о коллективе. Без них невозможно ничего сделать. Это очень крутой ресурс, людей нужно беречь, подкармливать, а главное — слышать и слушать. Это не всегда у нас получается. А ведь задача управления — правильно определить цели, выделить задачи, распределить роли этих самых людей. Тогда будет прогресс в начинаниях и проектах, тогда люди будут понимать, зачем и куда их ведут.

— Вы не спросили о людях, о коллективе. Без них невозможно ничего сделать. Это очень крутой ресурс, людей нужно беречь, подкармливать, а главное — слышать и слушать. Это не всегда у нас получается. А ведь задача управления — правильно определить цели, выделить задачи, распределить роли этих самых людей. Тогда будет прогресс в начинаниях и проектах, тогда люди будут понимать, зачем и куда их ведут.

— Вы не спросили о людях, о коллективе. Без них невозможно ничего сделать. Это очень крутой ресурс, людей нужно беречь, подкармливать, а главное — слышать и слушать. Это не всегда у нас получается. А ведь задача управления — правильно определить цели, выделить задачи, распределить роли этих самых людей. Тогда будет прогресс в начинаниях и проектах, тогда люди будут понимать, зачем и куда их ведут.

— Вы не спросили о людях, о коллективе. Без них невозможно ничего сделать. Это очень крутой ресурс, людей нужно беречь, подкармливать, а главное — слышать и слушать. Это не всегда у нас получается. А ведь задача управления — правильно определить цели, выделить задачи, распределить роли этих самых людей. Тогда будет прогресс в начинаниях и проектах, тогда люди будут понимать, зачем и куда их ведут.

— Вы не спросили о людях, о коллективе. Без них невозможно ничего сделать. Это очень крутой ресурс, людей нужно беречь, подкармливать, а главное — слышать и слушать. Это не всегда у нас получается. А ведь задача управления — правильно определить цели, выделить задачи, распределить роли этих самых людей. Тогда будет прогресс в начинаниях и проектах, тогда люди будут понимать, зачем и куда их ведут.