

рекомендациями: судьба отсылаемых в заинтересованные органы рекомендаций обычно не известна, но и участники заседаний, авторы рекомендаций, не всегда видят их реалистичность, не заботятся о механизмах внедрения, не интересуются их дальнейшим движением, не настаивают на рассмотрении, принятии по ним мотивированных решений с уведомлением о результатах.

Конкретные, конструктивные доклады ученых, преподавателей на парламентских, общественных слушаниях по актуальным вопросам могут принести пользу лицам, занимающимся правотворческой, правореализационной деятельностью, педагогическим, научным сотрудникам. Для повышения престижа науки важно, чтобы научные рекомендации были новыми, осуществимыми, основанными на глубоких исследованиях. Порой заимствуются давние соображения о необходимости создания новых органов управления, провозглашаются задачи, цели без внедрения аппарата их исполнения, разделения или объединения функций экологического надзора, контроля, использования природных ресурсов. Не представляется достаточно обоснованными предложения о принятии новых законов либо о дополнении существующих, когда отсутствуют объективная статистика правоприменения, серьезный анализ, обобщение ее трудностей, причин недостаточной эффективности. Выбор актуальных, затребованных жизнью тем для научных исследований увеличивает их значение и признание авторов, проявляющих научную смелость, честность, принципиальность.

Авторитет, поддержка итогов эколого-правовых научных исследований зависят от их актуальности, новизны, практичности, уровня профессионализма, перспективности, востребованности обществом, отраслями народного хозяйства. Большинство характеристик научных исследований как элементов науки относятся и к эколого-правовым исследованиям, а их особенности сводятся к следующему: как и иные исследования в сфере охраны окружающей среды, они подвергаются правовому стимулированию через усиленное (в отличие от иных исследований) правовое регулирование, хотя и не слишком конкретное; эколого-правовые исследования представляют уникальный сплав естественно-научных и юридических знаний, требующий умелого высокопрофессионального знания, уважения и сочетания; эколого-правовые исследования предполагают возможности как экологического, так и правового воспитания, формирования представлений о законах объективных и законах рукотворных, о пределах действия норм права в отношениях общества и природы; в продолжении, расширении эколого-правовых научных исследований заинтересованы как экология, так и юриспруденция, все научное сообщество и различные слои населения.

**Булатов Рашид Борисович,**  
доктор юридических наук, доцент,  
профессор кафедры публичного права  
Санкт-Петербургского государственного  
университета аэрокосмического приборостроения

### **Мотивационный аспект в деятельности студентов и преподавателей как ключ решения проблем в системе образования**

Юридическое образование является одним из самых востребованных в современной России. Ежегодно в университеты по всей стране поступает на направление «Юриспруденция» свыше 331,5 тысяч человек<sup>1</sup>, что отражает лидерство юридической науки среди общественных наук. Такая популярность этого направления обучения порождает необходимость совершенствования учебного процесса, разработку новых методических рекомендаций и формирования мотивационных программ для научных сотрудников, осуществляющих подготовку студентов.

В статье 49 Конституции Российской Федерации<sup>2</sup> и положении Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»<sup>3</sup> закреплено право граждан на получение высшего образования, а также определены его условия реализации. В упомянутый

<sup>1</sup> См.: Хайрутдинов Т. Как в России устроена система высшего образования. И сколько в стране студентов. URL: <https://journal.tinkoff.ru/statistic-universities/> (дата обращения: 26.05.2024).

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 года № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 года № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 года № 2-ФКЗ, от 1 июля 2020 года № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2020. № 31, ст. 4398.

<sup>3</sup> Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53, ч. 1, ст. 7598.

федеральный закон за 12 лет внесено свыше 150 поправок, которые направлены на совершенствование образовательного процесса и повышение качества образования, получаемого в Российской Федерации. Это говорит о том, что сфера образования является приоритетным направлением политики, проводимой в Российской Федерации. Действительно, подготовка новых специалистов, особенно юридического профиля, необходима для полноценного и стабильного функционирования нашего государства, а также для поддержания благоприятной правовой атмосферы в стране.

Существует несколько ключевых аспектов, которые отражают качество получаемого студентами образования:

1. Наполняемость образовательного курса;
2. Организация образовательного процесса;
3. Опыт и подготовленность педагогического состава университета;
4. Мотивационная составляющая для студентов и преподавателей.

Под наполняемостью образовательного курса следует понимать перечень дисциплин, преподаваемых на том или ином направлении, а также актуальность составленных программ по этим дисциплинам. На сегодняшний день во всех университетах Российской Федерации существуют требования по ежегодной актуализации программ дисциплин, что позволяет преподавателям использовать современные технологические инструменты и новейшие методики преподавания, закрепляя их документально в программах дисциплин, утверждаемых ученым советом факультета.

Говоря об организации образовательного процесса, необходимо отметить, что в каждом университете, в соответствии с их возможностями, формируются условия для обучающихся и преподавателей, однако они должны соответствовать требованиям действующего законодательства, в том числе Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»<sup>1</sup>. Однако в некоторых вузах созданы более благоприятные условия (например, оборудованные современными технологиями аудитории, удобные системы дистанционного образования) для взаимодействия студентов с преподавателями во внеаудиторном формате. Ко всему прочему, важнейшим элементом организации образовательного процесса является работа деканата в лице руководителей и методистов, которые формируют расписание, отвечают за выдачу различных справок (например, справка об обучении), а также решают иные вопросы, которые облегчают жизнь преподавателей и студентов.

Следующим аспектом является опыт и подготовленность педагогического состава университета. На сегодняшний день это главная проблема в системе образования. Опытные педагоги, заслуженные деятели науки выходят на пенсию, а, к сожалению, подготовка молодых специалистов находится не на должном уровне. Недостаток опыта, практической подготовки, в некоторых случаях теоретической базы среди молодых преподавателей снижает качество образования и престиж образования в целом. Проблема подготовки новых научных работников существует уже давно. Сюда же следует отнести проблемы закрытия диссертационных советов; снижение мотивационной составляющей преподавателей и другие. Качество образования пропорционально уровню преподавательского состава университета, поэтому данный аспект является ключевым, а проблемы в этом направлении заслуживают особо внимания.

Мотивационная составляющая студентов и преподавателей — важнейший аспект, влияющий на кадровый потенциал университета и на количество студентов, которые в него поступают. Мотивация студентов состоит в том, чтобы получить престижное образование и найти высокооплачиваемую работу после университета. Для этого каждому вузу необходимо проделать титаническую работу в поддержании уровня качества образования, организации образовательного процесса и формировании сильного преподавательского коллектива, что сформирует престиж университета и позволяет выпускать высококвалифицированных специалистов, которые в будущем станут опорой российской правовой системы.

Мотивация преподавательского состава является ключом для решения таких проблем в системе образования, как привлечение молодых специалистов к занятию преподавательской (научной) деятельностью; формированию научных династий; эффективность работы действующих преподавателей, их научная и просветительская деятельность, дополнительная социальная и внеаудиторная работа и другие. Все это может повысить качество образования, зажечь огонь в сердцах молодых и поддержать его в сердцах уже действующих преподавателей.

<sup>1</sup> Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53, ч. 1, ст. 7598.

Следует отметить, что мотивация преподавательского состава бывает материальной и нематериальной. К материальной относятся, например, премии, повышение заработной платы, финансовое стимулирование за различные направления деятельности, помимо преподавательской. Под нематериальной мотивацией понимаются, например, награждение почетной грамотой или благодарностью, представление к новой должности в административном аппарате вуза, командировка от университета.

Хотелось бы отметить, что во многих университетах в Российской Федерации существует система эффективного контракта. Она предполагает мотивацию научно-педагогического состава университета на педагогическую, научную и иную деятельность как сотрудника этого вуза<sup>1</sup>. Чаще всего речь идет о балльно-рейтинговой системе, которая подразумевает начисление баллов за каждый пункт эффективности преподавателя, например: за публикацию статьи в журналах, индексируемых в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ) начисляется 1 или 2 балла; за публикацию статьи в журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (ВАК РФ) начисляются баллы в зависимости от категории (квартеля) издания, за публикацию учебно-методического или учебного пособия, монографии и учебника также начисляются баллы в зависимости от количества печатных листов в научном труде. Ко всему прочему, оцениваются работа преподавателя с цифровыми образовательными инструментами (личный кабинет преподавателя, система дистанционного образования и т. д.), работа по актуализации программ преподаваемых дисциплин и др.

Два раза в год преподаватель заполняет отчет об эффективности (к сожалению, не во всех вузах), в котором указывает результаты своей деятельности за полугодие. После чего его баллы эффективности подсчитываются, и он получает соразмерную прибавку к зарплате. В разных университетах денежный эквивалент балловой системы высчитывается по-разному и в некоторых вузах реальный мотивационный характер подобных контрактов отсутствует, однако подобная система успешно функционирует во многих вузах страны, стимулируя преподавателей к активной научной и педагогической деятельности, отмечая их заслуги не только в нематериальной форме, но и подкрепляя финансовой поддержкой.

По нашему мнению, система эффективного контракта является инновационным подходом к формированию мотивационной стратегии привлечения к занятию научной деятельностью молодых специалистов, а также поощрения действующих научно-педагогических сотрудников. Эта система позволит повысить престиж и уровень образования в Российской Федерации, а также даст толчок всей науке в стране<sup>2</sup>.

В связи с этим предлагается на законодательном уровне закрепить систему поощрения научных сотрудников, которая будет предполагать введение системы эффективных контрактов в университетах; разработать и утвердить единую систему балльно-рейтингового эквивалента материального стимулирования сотрудников; на федеральном уровне утвердить систему поощрения вузов с наиболее эффективными сотрудниками.

---

<sup>1</sup> См.: Сухов Э. В., Ганиева И. Н., Пуляева В. Н. Система управления эффективным контрактом вуза в условиях внедрения профессиональных стандартов // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 4 (104). С. 82–95; Воронина Л. И., Занина А. М. Эффективный контракт с профессорско-преподавательским составом в вузах России: вопросы доверия // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы IV Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 23–24 апреля 2018 года: в 2 т. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2018. Т. 1. С. 198–203.

<sup>2</sup> См.: Эффективный контракт как инструмент устойчивого развития университета / М. А. Боровская [и др.] // Университетское управление: практика и анализ. 2022. Т. 26. № 3. С. 100–111; Бедрачук И. А., Митина И. А. Эффективный контракт с преподавателем как инструмент повышения эффективности деятельности вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 1. С. 39–52.