

**Л.В. Дериглазова, А.А. Балякин, А.М. Погорельская, И.Е. Полтарыхина, А.Д. Шабалина,  
Д.О. Катаман, Д.Д. Трифонова, Д.В. Шведов, Н.В. Лескина, А.М. Михайлов,  
М. Озубекова, О.Ю. Смоленчук, Н.Е. Чугунова**

## **УНИВЕРСИТЕТ БУДУЩЕГО: СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ВУЗА**

В статье отражены результаты работы участников Международной летней школы «Высшее образование и академическая мобильность молодежи в современных интеграционных процессах», прошедшей в Томском государственном университете 2–5 июля 2017 г. В ней представлен анализ трех направлений деятельности вуза, играющих ключевую роль в его модернизации в соответствии с требованиями времени, а также даны рекомендации по повышению эффективности работы вуза в указанных направлениях.

**Ключевые слова:** университет; рынок труда; академическая мобильность; мировое образовательное пространство.

Сегодня в связи с ускорением темпов жизни и обмена информацией, а также технологического прогресса в целом, люди как никогда чувствуют необходимость не просто получения образования, позволяющего адекватно реагировать на изменения в мире, но и постоянного обновления своих знаний и навыков. Несмотря на доступность и обилие источников информации, человеку важно уметь получать ее, обрабатывать и грамотно использовать для достижения поставленных целей. Важнейшим транслятором таких умений был и остается Университет. Высшее образование выступает не только источником знаний, но и формирует культуру и личность человека, влияет на его мировоззрение, открывая ему новые горизонты, развивая навыки и умения для успешной карьеры и жизни. Университет становится той средой, без которой невозможен рост человека, как интеллектуальный, так и личностный.

В России сегодня активно обсуждают современное состояние системы высшего образования и осмысливают мировой опыт. Наряду с дискуссиями о путях реформирования высшего образования, выстраивания образования в течение всей жизни, соответствия высшего образования запросам общества и рынка труда относительно мало внимания уделяется интеграции самой системы высшего образования. Сегодня мир не только объединяется под натиском глобализации, но и делится на региональные экономические группировки, поэтому вопрос об интеграции высшего образования в рамках региональных экономических объединений является актуальным.

2–5 июля на базе Томского государственного университета прошла Международная летняя школа «Высшее образование и академическая мобильность молодежи в современных интеграционных процессах». Студенты, аспиранты и молодые ученые из вузов Бишкека, Екатеринбурга, Иркутска, Кемерово, Москвы, Новосибирска, Омска, Томска и Ханты-Мансийска приняли участие в коллективном проекте по созданию модели Университета будущего. Учитывая сложность работы,

было решено сосредоточиться на анализе трех направлений: 1) соответствие компетенций выпускников университетов запросам рынка труда; 2) международная академическая мобильность; 3) интеграция университета в мировое образовательное пространство.

Ежедневно участники школы посещали лекции и мастер-классы российских и зарубежных экспертов, посвященные образовательной мобильности, изменениям в области высшего образования и отдельным аспектам влияния международной интеграции на высшее образование. В рамках проектной деятельности участники школы вели работу в группах, выявляя проблемы, с которыми сталкиваются университеты в трех соответствующих сферах, и предлагали свои идеи по решению проблем. Результаты проектной работы обсуждались с экспертами, принявшими участие в школе, среди которых можно отметить таких специалистов, как Артём Балякин, начальник отдела научно-технических программ и проектов Управления научно-аналитической информации, НИЦ «Курчатовский институт» (г. Москва); Айгерим Оспанова, заведующая кафедрой регионоведения Евразийского национального университета (г. Астана, Казахстан); Лариса Дериглазова, руководитель Центра превосходства им. Жана Монне, профессор Томского государственного университета (ТГУ), Сергей Мирошников, доцент ТГУ, и Сергей Юн, доцент ТГУ и руководитель магистерской программы «Евразийские исследования».

После завершения летней школы участники групп доработали тексты, стараясь учесть советы и замечания, прозвучавшие на презентации итогов проектной работы. Оценивая результаты Международной летней школы, участники одобрили формат работы в проектных группах, отмечая практическую направленность, удобство и эффективность общения в группах, а также возможности получения конструктивных отзывов от экспертов. Кроме того, участники отметили удобство программы летней школы, сочетающей разные формы обучения; высокое качество общения с экспертами

летней школы; актуальность поднятых вопросов, а также предоставленные возможности для поиска новых контактов и обогащения своих знаний и навыков.

Ниже мы приводим тексты, в которых участники летней школы выразили свое видение Университета будущего и способы достижения этой цели. Редакция проектов была подготовлена при участии Артёма Александровича Балякина, канд. физ.-мат. наук, начальника отдела научно-технических программ и проектов Управления научно-аналитической информации НИЦ «Курчатовский институт»; Анастасии Михайловны Погорельской, к.и.н., научного сотрудника Центра исследования международных организаций и сетевых структур (ЦИМОСС) Томского государственного университета; и Ларисы Валериевны Дериглазовой, д-ра ист. наук, профессора Томского государственного университета и руководителя «Центр превосходства им. Жана Монне».

Подготовка летней школы и данной публикации проходила в рамках реализации проекта Центр превосходства им. Жана Монне: фокус на молодежь (грант № 2015-0860/071-001).

**1. Проблема соответствия квалификации выпускников запросам рынка труда.** Между университетами и рынком труда существует тесная взаимосвязь: высшая школа готовит для рынка квалифицированные кадры, способные выполнять сложные задачи и занимать руководящие должности. Рынок одновременно контролирует качество образования, «отсеивая» неконкурентоспособных соискателей, и постоянно ставит перед университетом новые задачи, связанные с количеством кадров по определенным направлениям подготовки, появлением новых специальностей, эволюцией технологий производства и т.д. В связи с этим ниже выделены несколько ключевых проблем соответствия компетенций выпускников требованиям работодателей, а также предложены пути их решения в виде рекомендаций.

В данное время *взаимодействие высших учебных заведений и рынка труда* в России невелико и малоэффективно. Работодатели отмечают несоответствие квалификаций выпускников запросам рынка. Тем не менее с изменением требований к работнику в российских вузах начинают появляться и развиваться междисциплинарные направления подготовки. Однако современная высшая школа не имеет возможности адекватно и своевременно реагировать на подобные вызовы – введение каждой новой специальности занимает 3–5 лет, в то время как многие очевидно устаревшие направления подготовки продолжают набор, снабжая рынок неконкурентоспособными кадрами, практически обреченными на безработицу. Это связано, прежде всего, с *недостаточной академической свободой университета*, который вынужден согласовывать планы развития и тратить годы на прохождение программ и стандартов через проверку различными бюрократическими структурами.

Работодатель в системе высшего образования представлен ограниченно – это целевые места и производ-

ственная практика в отдельных учебных заведениях, прежде всего технических. В целом же выпускники не готовы немедленно продуктивно включиться в рабочий процесс, нуждаясь в дополнительной подготовке, структурировании или кураторстве более опытных коллег. С этим связана *низкая заинтересованность работодателей в найме соискателей без опыта работы*, вне зависимости от того, какому университету принадлежит диплом.

Отдельной проблемой университета является *некачественная профориентационная работа*. Сегодня задача вуза состоит не только в презентации образовательных программ, что также является важным направлением работы – многие отмечают сложность доступа к информации о количестве набора, вступительных испытаниях, содержании образовательных программ; но и в прояснении абитуриентам, их родителям и даже работодателям что такое Болонский процесс, к которому присоединилась Россия в 2003 г. Сейчас мы находимся в рамках переходного периода: с одной стороны, образование и в перспективе рынок труда становятся более открытыми, интегрированными в мировую систему; с другой – в связи с отменой специалитета и введением новых ступеней, принятых вне российской образовательной традиции, в обществе бытует мнение о неполноценности образования в рамках бакалавриата. Нередко продолжения образования в рамках магистратуры требует и работодатель из государственного сектора. Таким образом, теряется ценность высшего образования, магистры как прикладных, так и академических направлений не ориентированы на преподавание и науку.

Также в связи со *слабым взаимодействием рынка труда и университета, отсутствием статистической работы и прогнозирования*, вуз не может предоставить абитуриенту информацию о востребованности тех или иных направлений подготовки сегодня и через 5–10 лет.

Решением может стать *создание аналитических центров* на базе университетов, что позволит взаимодействовать с биржей труда, анализировать ситуацию на рынке, выявлять недостаток или избыток конкретных специалистов, прогнозировать спрос на годы вперед. Также на базе центров возможна организация встреч с предпринимателями и представителями власти для интенсификации их участия в формировании структуры рынка рабочей силы.

На основе работы таких центров могут быть созданы мобильные приложения / базы данных, включающие информацию обо всех направлениях подготовки, реализуемых в регионе. Порой абитуриент не в состоянии сделать выбор, проанализировать свои возможности и интересы в соответствии с предложениями вузов или не имеет информации о тех или иных специальностях, которые могут быть представлены в вузах соседнего города. Данное приложение, по нашему мнению, должно представлять собой базу данных, в которой отбор можно провести по таким критериям, как сфера

интересов, требуемых предметов и баллов ЕГЭ, финансовых возможностей, географических предпочтений. Важно, чтобы подобное приложение могло предоставить информацию о всех подходящих направлениях подготовки и оценку востребованности таких специалистов по регионам страны. Кроме того, в качестве справочных материалов оно может содержать информацию об особенностях высшего образования в рамках бакалавриата, а также прикладных и академических направлений магистратуры. Такая возможность может сыграть большую роль в принятии решения абитуриентами, выбирающими свой жизненный путь в 17–18 лет.

Еще одной формой взаимодействия рынка труда и высшей школы может стать создание объединенной комиссии из представителей университета и предприятий для разработки *совместных образовательных программ*. Совместные образовательные программы будут соответствовать потребностям работодателей и включать лекции, практические занятия от действующих специалистов, производственную практику. В будущем возможно совместное финансирование разработанных программ. Повысить заинтересованность работодателей в высшей школе и выпускниках может государство – существуют налоговые стимулы для физических и юридических лиц, занимающихся благотворительностью. Возможно введение подобной практики для предприятий, напрямую взаимодействующих с вузами, поскольку власть также заинтересована в экономической эффективности, низком уровне безработицы и социальной стабильности. В таком же ключе стоит продолжать поддерживать базовые кафедры, ведущие подготовку кадров по определенным направлениям в тесной связи с конкретным производством или институтом.

Достичь большей академической свободы вузы могут через развитие межвузовского сотрудничества. Прежде всего, оно предполагает *заключение двусторонних договоров* с целью реализации совместных образовательных программ. Университет часто не имеет возможности сам устанавливать содержание учебного плана – велико количество «общих» предметов, которые преподаются во всех университетах, реализующих конкретное направление подготовки. Однако деление данных предметов на блоки – модули – позволит преподавать конкретный материал отдельным лекторам из разных городов и образовательных учреждений в соответствии с тематикой их исследований. Это позволит преподавать материал равномерно и качественно, повысить уровень подготовки студентов. В целом университеты в состоянии обеспечить подобную мобильность и дать преподавателям возможность совершать рабочие поездки, однако сегодня это во многом происходит только в рамках европейских грантов.

Следующим шагом могут стать договоры по *программам обмена бакалаврами*. На сегодняшний день, говоря об академической мобильности, подразумевают трансграничные перемещения обучающихся, прежде

всего магистров и аспирантов, и преподавателей. Однако мобильность внутренняя – в рамках государства или крупного региона – не развита ни у студентов, ни у научных сотрудников. Обмен бакалаврами (1–2 семестра) по определенным направлениям позволит повысить эффективность подготовки, расширить практическую и исследовательскую базы, подготовить и мотивировать студентов для академической мобильности внутри и за пределами своего города / региона / страны.

Тем не менее, говоря о стремлении к соответствию компетенций выпускников вузов требованиям рынка труда, важно отметить, что сегодня в данном вопросе есть две стороны. С одной стороны, есть необходимость ориентации вуза на местных / региональных работодателей, с которыми можно постоянно непосредственно контактировать в целях их включения в учебный процесс и оценки выдвигаемых ими требований к работникам. С другой стороны, государство, отчасти ориентируясь на свои потребности в целом и на тенденции мирового рынка труда и высшего образования, устанавливает определенные общие требования к программам подготовки и получаемым студентами компетенциям. Задача успешного соответствия и запросам местного рынка как наиболее вероятного места трудоустройства выпускников, и требованиям государственных образовательных стандартов для вуза достаточно сложна.

Представленные здесь рекомендации могут быть использованы в разработке стратегий развития вуза, так как нами были рассмотрены некоторые «слабые» стороны системы высшего образования на сегодняшний день. Формирование качественной системы – достаточно длительный и сложный процесс, но внедрение в образовательный процесс активного участия работодателя сможет повысить привлекательность получения высшего образования с практической и научной точки зрения.

**Способы содействия развитию академической мобильности со стороны вуза.** С развитием процессов глобализации и интернационализации экономики остро встали вопросы подготовки специалистов нового уровня. Одним из направлений интернационализации высшего образования стала академическая мобильность. Мобильность студентов, преподавателей, научных сотрудников и административного персонала является одной из главных целей Болонского процесса, нацеленного на европейскую интеграцию в сфере высшего образования.

Согласно определению, данному в рекомендациях Комитета министров Совета Европы в 1996 г., «академическая мобильность – это перемещение кого-либо, имеющего отношение к образованию на определенный (обычно до года) период в иное образовательное учреждение (национальное или в другой стране) для обучения, преподавания или проведения исследований, после чего учащийся, преподаватель или исследователь возвращается в родное учебное учреждение. Данное

понятие не связано с иммиграцией или длительным периодом обучения (работы) за рубежом» [1. С. 72]. Понятие академической мобильности включает поездки студентов и преподавателей в зарубежные вузы для обмена опытом, использования образовательных возможностей, не доступных в стране проживания, проведения исследований. Целями академической мобильности являются разнообразие знаний, привлечение студентов, обучающихся на платной основе, международный обмен знаниями, повышение качества обучения. Более того, мобильность студентов предполагает возможность частичного обучения в вузах-партнерах с последующим признанием времени обучения в зарубежном вузе и полученных кредитов – зачетных единиц.

Академическая мобильность реализуется в рамках международных программ Европейского союза, таких как Erasmus+, Horizon 2020 и национальных программ – DAAD, British Council др. Среди российских программ академической и образовательной мобильности можно отметить программу «Глобальное образование» и программы Министерства образования и науки РФ для привлечения ведущих ученых в российские образовательные и научные организации и интеграции российской науки в международное научно-техническое пространство. Академическая мобильность осуществляется на основе межгосударственных и межвузовских соглашений. Финансирование предоставляется вузами, фондами, правительствами государств посредством грантов и стипендий, а также путем самофинансирования, в том числе частичного софинансирования самими участниками международной академической мобильности.

Число студентов и преподавателей, участвующих в академической мобильности, растет с каждым годом. За последние 25 лет мобильность студентов увеличилась на 300% [2]. Страны Европы и США остаются основными поставщиками образовательных услуг, притягивающими студентов со всего мира [3].

Все активнее в этот процесс вовлекаются Россия и страны Евразийского региона. В целом в России по ряду причин официально не ведется статистика уезжающих за рубеж ученых и исследователей, однако по некоторым подсчетам, в 2003–2005 гг. за рубеж с целью научных контактов с коллегами выезжали 32,3 тыс. преподавателей государственных и муниципальных вузов (10,3% от общего числа преподавателей) [1. С. 72]. Говоря о входящей мобильности, число иностранных студентов, обучающихся в России, составило в 2015/16 учебном году 237,5 тыс. человек, или 5% от всего количества обучающихся в российских вузах [4]. Эта статистика не учитывает иностранцев, которые приезжали в Россию на краткосрочные курсы и научные мероприятия. «Мобильные» российские студенты составили примерно 1,2% от общего числа студентов российских вузов. При общей численности студентов вузов в 4 млн 766 тыс. человек только около 56 тыс. российских студентов участвовали в академической мобильности [5].

В начале 1990-х гг. пять центрально-азиатских государств – Казахстан, Туркменистан, Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан – начали самостоятельный путь развития образовательных систем. В 2010 г. Казахстан присоединился к Болонскому процессу и активно принимает в нем участие. За счет выделенных из республиканского бюджета средств в 2012 г. выехали за рубеж 662 обучающихся; в 2013 – 746, в 2014 г. – 805 обучающихся. За последние 3 года общее количество людей, прошедших обучение в течение одного семестра за рубежом в рамках академической мобильности, составило 2 563 человека [6].

В дополнение к указанным программам и цифрам необходимо отметить, что к понятию академической мобильности относится и выезд за пределы своего вуза с целью участия в различных научно-образовательных мероприятиях – конференциях, семинарах, летних школах. Несмотря на то что данному виду академической мобильности зачастую уделяется весьма поверхностное внимание со стороны исследователей и статистических служб, такие краткосрочные знакомства с иной академической культурой имеют большое значение для развития знаний и навыков участников, а также налаживания профессиональных контактов. В пользу развития таких видов академической мобильности выступают несколько факторов: 1) участие в таких мероприятиях обычно не превышает двух недель и потому относительно дешево по сравнению с организацией стажировок на 1–2 семестра или получения степени за рубежом; 2) такая мобильность позволяет избежать отрыва от учебного процесса в своем вузе и не предполагает долгого адаптационного периода, необходимого при переезде в иной вуз / город / государство на семестр, два года или несколько лет. С развитием транспортных возможностей и расширением доступа к информации о мероприятиях в других вузах современные студенты, преподаватели и исследователи имеют большой выбор для участия в научно-образовательных мероприятиях за пределами своего университета.

Таким образом, академическая мобильность – неизбежный процесс, который является показателем соответствия высшего образования, получаемого в вузе, мировым образовательным трендам.

*Препятствия для академической мобильности.* Несмотря на объективные требования современного рынка и науки к развитию академической мобильности, существует целый ряд препятствий для ее реализации. Назовем некоторые из них.

Во-первых, университетские службы зачастую сталкиваются с отсутствием или низкой мотивацией у потенциальных участников академической мобильности. Причинами этого могут служить недостаточная информированность о научно-образовательных мероприятиях и существующих программах мобильности, а также о возможностях финансирования таких поездок. Важную роль в популяризации программ академической мобильности могут играть те, кто уже принимал

участие в таких программах. Многие российские и зарубежные фонды – Фулбрайт РФФИ, РНФ, РГНФ, Фонд Михаила Прохорова, Международный благотворительный фонд им. Д.С. Лихачёва, Фонд поддержки образования и науки, Благотворительный фонд В. Потанина – имеют свои сайты, которые знакомят потенциальных участников академической мобильности с конкурсами, периодически проводят вебинары, семинары и другие мероприятия, информирующие общественность об их деятельности, правилах заполнения и подачи заявок на конкретные гранты и программы.

Другой проблемой, препятствующей участию россиян в программах международной академической мобильности, является недостаточный уровень владения иностранным языком (чаще всего английским). Проблема языковых компетенций, конечно, закладывается еще в средней школе. Образуется некий «порочный круг»: зачастую устаревшие знания не мотивированного к преподаванию (в силу разных причин) учителя не закладывают должной базы и желания изучать язык у учеников. Соответственно, кое-как окончив школу и поступив в вуз, студент уже во многом не соответствует требованиям к знанию языка. А отсутствие желания изучать иностранные языки вкупе с недобросовестным преподаванием в силу размеров языковых групп, неудобного расписания, неподходящей аудитории без оборудования и т.п., приводят к тому, что решив куда-нибудь отправиться на семестр или год учебы, студент понимает, что просто не сможет выжить в иноязычной академической среде. Сотрудники вузов тоже, к сожалению, часто демонстрируют языковую некомпетентность: пожилые преподаватели отлично читают, но совсем не говорят по-английски, молодые еще не обладают достаточным багажом и показателями по своему направлению работы, чтобы претендовать на стажировки в ведущих университетах мира.

Вдобавок к трудностям со знанием иностранных языков, на сегодняшний день получение любого гранта, в том числе на проведение исследований за рубежом, предполагает планирование и реализацию целого проекта. Но далеко не все кандидаты обладают навыками проектной деятельности, не могут адекватно спланировать проведение исследования исходя из поставленных задач, сроков и требований к конечному результату. Кроме того, препятствием для академической мобильности российских ученых становится нехватка профессиональных контактов. Сегодня специалистам любого уровня необходимо поддерживать связи с коллегами из других вузов и исследовательских центров, поскольку во многом за счет личных связей распространяется информация о потенциальных проектах, грантах, стажировках. На этих же связях выстраиваются профессиональные коллективы, участвующие в разработке и реализации международных проектов. А для поддержания контактов необходимо уметь и постоянно пользоваться современными средствами связи, общаться в социальных сетях и т.п. Насколько желание и воз-

можности постоянного апгрейда своих навыков присутствуют у профессорско-преподавательского состава большинства вузов – этот вопрос остается открытым.

У студентов наблюдается отсутствие или нехватка элементарного умения учиться. Российская система образования еще во многом построена по образцу советской системы: основу учебного процесса составляют лекции, где преподаватель передает аудитории уже готовый материал. Студенты являются пассивными реципиентами информации: они по большей части не умеют искать необходимую информацию, обрабатывать ее и интерпретировать. Им это не понадобится ни во время лекций, ни во время экзамена, где нужно пересказать услышанное. Конечно, эта картина очень медленно начинает меняться, и учебный процесс в магистратуре, например, постепенно выстраивается по-другому – по образцу западного высшего образования. Тем не менее у основной массы российских студентов базовые навыки самостоятельного обучения, необходимые студенту зарубежного вуза, фактически находятся в зачаточном состоянии.

Конечно же, нельзя обвинять кандидатов на участие в научных мероприятиях и программах академической мобильности в абсолютной пассивности и некомпетентности. Развитию академической мобильности препятствует целый ряд факторов как внутри, так и за пределами университета. В частности, зачастую наблюдается почти полное отсутствие или, по крайней мере, некорректная работа системы информирования студентов и сотрудников о существующих возможностях для участия в академической мобильности. Например, на сайте университета трудно отыскать раздел, отвечающий на подобные запросы; ссылки на программы и гранты являются устаревшими; точные и понятные инструкции по подготовке и подаче заявок отсутствуют. В международном отделе вуза зачастую за это отвечают пара человек, которые физически не могут охватить весь контингент кандидатов, которые бы могли найтись в вузе. А учитывая, что информация о сроках приема заявок, грантовых возможностях, новых вакансиях в проектах постоянно обновляется, то всю эту информацию необходимо доводить до потенциального «потребителя» регулярно, а не раз в семестр. Таким образом, отсутствие должного своевременного информирования, как уже было указано выше, снижает мотивацию студентов и преподавателей к участию в академической мобильности.

По той же причине нехватки, а зачастую и некомпетентности университетских кадров, ответственных за обеспечение академической мобильности, в вузах наблюдается проблема адекватного и эффективного сопровождения кандидатов на участие в академической мобильности. В идеале каждый сотрудник и студент вуза должен обладать навыками по подготовке заявок на академическую мобильность. Для этого необходимо снабжать их навыками проектной деятельности, регулярно проводить занятия, тренинги, мастер-классы как

общеуниверситетского, так и факультетского, кафедрального уровня, где учитывалась бы специфика конкретной специальности или направления подготовки. Весьма эффективным может быть и привлечение к таким мероприятиям представителей фондов, реализующих программы поддержки академической мобильности. Тем не менее решение вопроса о том, как заставить такую систему функционировать, остается за каждым конкретным университетом.

Другой крайностью в университетской системе подготовки и реализации программ академической мобильности является ее забюрократизированность. Большинство международных программ академических обменов имеют электронные системы подачи и регистрации заявок. Но когда речь идет о софинансировании со стороны университета, то кандидат на участие в академической мобильности сталкивается с тем, что вуз готов вложить в его поездку на научно-образовательное мероприятие или стажировку только очень небольшой процент от общей суммы. Но самое важное, что для научно-образовательных мероприятий и краткосрочных стажировок выделение финансов университетов осуществляется фактически перед самым началом или же во время поездки. В дополнение к этому, студент или сотрудник вуза обязан собрать множество документов, подтверждающих потраченные им собственные средства на покупку билетов до места мероприятия или стажировки, актуальность и необходимость своей поездки до ее начала, а затем по завершении отчитаться перед несколькими инстанциями.

Существует и ряд препятствий для академической мобильности, не зависящих от конкретного университета. В частности, общим недостатком всех программ и фондов, работающих в сфере содействия академической мобильности, можно назвать стремление сократить собственные расходы за счет участников мобильности (это и требования к поиску софинансирования, и обязательный регистрационный взнос и т.п.), а также непрозрачность процесса принятия решения. Зачастую отказ в предоставлении гранта или зачисления на программу академической мобильности не разъясняется или ограничивается формальным заявлением о несоответствии требованиям. Обратная связь по каждой заявке не осуществляется. Это вполне обоснованно, если на программу подается несколько десятков заявок. Но таким образом кандидат может никогда не узнать, в чем же был недостаток его заявки, и продолжит делать те же ошибки в последующих попытках принять участие в программах академической мобильности. Конечно же, невозможно дать обратную связь по каждой заявке, но вполне реально устраивать периодически выездные семинары, краткосрочные курсы повышения квалификации, в которых лекторами выступали бы те эксперты, которые оценивают заявки по программам академической мобильности.

Препятствия для развития академической мобильности на двусторонней межуниверситетской основе

закладаются, в основном, в различиях учебных планов, форматов обучения, сроках подачи документов и т.д. Каждое такое соглашение между вузами о программах двойных дипломов или включенного образования требует кропотливой подготовительной работы для согласования условий взаимозачета, количества присуждаемых зачетных единиц, форматов и сроков проведения экзаменов и т.п. Конечно, со стороны кажется, что в Европе эти проблемы полностью решены и лишь недавно присоединившиеся к Болонскому процессу страны вроде России и Казахстана испытывают трудности с учебными планами и программами. Однако вполне естественно, что требования к освоению курса, подходы к обучению и качество предоставляемого образования в различных вузах все равно будут различаться. Поэтому для обеспечения академической мобильности на основе межвузовских соглашений необходима общая законодательная рамка, предоставляющая вузам относительную свободу в вопросах наполнения учебных программ и зачета соответствующих единиц.

На усмотрение каждого конкретного вуза остается и вопрос о том, каким образом оформлять и учитывать поездки и стажировки своих сотрудников – преподавателей и научных сотрудников, в вузы-партнеры. При краткосрочных поездках такой проблемы не возникает, но при желании и необходимости сотрудника уехать в другой вуз, в том числе зарубежный, на учебный год университету становится невыгодно содержать такого работника, в результате чего он чаще всего остается на период отъезда без содержания, даже несмотря на то, что ведет профессиональную деятельность. В европейских и американских вузах, где поощряется мобильность сотрудников, для таких целей предусмотрен так называемый оплачиваемый академический или творческий отпуск (*sabbatical*). В российских вузах ввиду ограниченности финансирования и в целом иного отношения к подобному времяпрепровождению такие примеры достаточно редки.

Предоставление вузам относительно широких прав по согласованию учебных программ и даже дополнительного финансирования, тем не менее, не решает проблему конкретного вуза по поиску партнеров, готовых участвовать в совместных программах академической мобильности. В частности, вузы, располагающиеся относительно высоко в международных рейтингах, на которые с введением программы 5-100 теперь ориентируются ведущие российские высшие учебные заведения, не желают связывать себя постоянными партнерскими отношениями с теми вузами, которые отстают далеко позади их самих. В России, например, провинциальному вузу трудно сотрудничать со многими столичными университетами в силу их ориентации исключительно на европейских и американских партнеров, выходящих в рейтингах. Конечно, виной этому может служить не только снобизм, но и нежелание «тянуть» вверх провинциального партнера за счет своих ресурсов и показателей. Это вполне прагматичный и

в определенной мере правильный с точки зрения конкретного вуза подход, но академической мобильности он не способствует.

Для развития академической мобильности внутри России, привлечения в страну иностранных студентов и преподавателей, а также налаживания эффективного сотрудничества с зарубежными вузами, необходимо принять целый ряд мер разного уровня: от находящихся в компетенции университета и до уровня местных, региональных и федеральных органов власти. Тем не менее ниже будут представлены рекомендации по развитию академической мобильности, которые кажутся нам вполне осуществимыми конкретным вузом и способными эффективно содействовать развитию академической мобильности.

*Рекомендации по развитию академической мобильности:*

*1. Обеспечение доступности информации о возможностях участия в академической мобильности.*

Принимая во внимание необходимость доведения до максимально широкого круга заинтересованных в академической мобильности лиц информации о доступных программах, грантах и иных формах поддержки, рекомендаций по их поиску в соответствии с интересами и потребностями потенциального участника, университету необходимо:

- Создать и своевременно обновлять информационные ресурсы, посвященные программам академической мобильности, а также существующим грантам, фондам и т.п., включая специализированный раздел на официальном сайте университета, информационные брошюры, информационные стенды и афиши.

- Сформировать перечень и наладить контакты с представителями существующих российских фондов и представительств зарубежных фондов и программ в России для обмена информацией и организацией совместных мероприятий по информированию студентов и сотрудников университета об актуальных возможностях академической мобильности.

- Сформировать предложение Министерству образования и науки Российской Федерации по созданию общероссийской базы данных программ академической мобильности на базе сайта Программы исходящей международной академической мобильности (<http://im.interphysica.su>), дополнив ее сведениями о доступных студентам и преподавателям российских университетов программах, грантах и иных формах поддержки академической мобильности независимо от организационно-правовой формы и местоположения организации, администрирующей соответствующие программы, гранты и иные формы поддержки. До принятия решения о формировании общероссийской базы данных и ее создания, университету следует сформировать собственный систематизированный перечень программ, грантов и иных форм поддержки академической мобильности, содержащий, по меньшей мере, следующие сведения: наименование программы; органи-

зация, администрирующая программу; адрес программы в сети Интернет; принимающая страна; принимающая организация, укрупненные группы профессий, специальностей и направлений подготовки, на которые распространяется действие соответствующей программы; категория участников (студенты, аспиранты, преподаватели, научные сотрудники и т.п.); требования к участникам; сроки объявления конкурса; сроки приема заявок; сроки объявления результатов.

- Сформировать план мероприятий, направленных на информирование студентов, преподавателей, научных сотрудников университета о существующих возможностях академической мобильности, и проводить их на регулярной основе, отдавая предпочтение формам, предполагающим личный контакт, в том числе предусмотреть:

- проведение встреч, семинаров и консультации о возможностях академической мобильности совместно с представителями российских фондов и российских представительств зарубежных фондов и программ;

- проведение встреч и консультаций студентов, преподавателей и сотрудников университета с участниками академической мобильности в прошлом;

- проведение семинаров для преподавателей и сотрудников университета, направленных на формирование навыков мотивирования студентов к участию в международной академической мобильности;

- проведение научными руководителями индивидуальных консультаций со студентами с целью информирования, ориентирования и мотивирования студентов для участия в академической мобильности;

- разработку и обязательное внедрение модуля, посвященного вопросам академической мобильности, в курсы по введению в специальность или аналогичные, предназначенные для студентов 1–2-х курсов бакалавриата и специалитета.

*2. Обеспечение открытости и прозрачности отборочных процедур на уровне образовательной организации.*

Придавая особое значение роли университета в мотивировании к участию в академической мобильности студентов и научно-педагогических кадров, в формировании понимания сути отборочных процедур, университету следует:

- Своевременно в открытом доступе, в том числе на официальном сайте, публиковать положения с комментариями и разъяснениями, а также результаты конкурсов на участие в академической мобильности, финансируемой за счет средств вуза.

- Предоставлять кандидатам на участие в академической мобильности обратную связь с разъяснениями причин отклонения заявки, рекомендациями по подготовке заявки в будущем.

- Сбирать и обрабатывать отзывы и рекомендации, полученные от кандидатов, участников и экспертов, принимавших участие в отборочных процедурах на уровне образовательной организации, с целью совершенствования конкурсных процедур, их упрощения и сокращения излишних этапов отбора.

– Включить в заявки на программы академической мобильности, финансируемые за счет средств вуза, пункт о минимальной и максимальной запрашиваемой сумме для участия в академической мобильности, чтобы исключить случаи выделения кандидатам недостаточного финансирования, что может привести к срыву запланированной студентом или научно-педагогическим сотрудником поездки и его демотивации.

– Подготовить и опубликовать в открытом доступе, в том числе на официальном сайте вуза, четкие и понятные рекомендации по подготовке к академической мобильности, бланки отчетности по итогам участия и инструкции по их заполнению, с указанием ответственных сотрудников университета, которые могут оказать консультативную поддержку по возникающим вопросам.

3. *Создание условий для интеграции в международную образовательную среду.* Учитывая необходимость формирования у студентов и научно-педагогических кадров навыков и умений, необходимых для участия в академической мобильности, университету необходимо:

– Содействовать и материально / организационно поддерживать участие студентов, преподавателей и сотрудников университета в научно-образовательных мероприятиях в других вузах.

– Подготовить методические рекомендации для преподавателей по разработке и реализации курсов на иностранных языках, а также курсов с применением практико-ориентированных форм и методов обучения; на регулярной основе проводить открытые для участия и бесплатные для преподавателей курсы повышения квалификации, включая выездные интенсивные курсы и семинары, направленные на совершенствование языковых компетенций, навыков реализации проектов, навыков нетворкинга.

– На регулярной основе совершенствовать программы существующих учебных курсов с целью сокращения количества занятий, проводимых в лекционной форме, и увеличения занятий, проводимых с применением практико-ориентированных методов обучения и активного вовлечения обучающихся в образовательный процесс, в том числе семинаров, ролевых игр, проектных заданий и т.п.

– Создать необходимые организационные и финансовые условия для включения в программы учебных курсов занятий, проводимых приглашенными экспертами, зарубежными научно-педагогическими сотрудниками, в том числе разработать и внедрить программу входящей академической мобильности.

– Создать электронную платформу для размещения материалов курсов, включая обязательные и дополнительные источники информации, с целью обеспечения доступа студентов к данным материалам и возможности самостоятельного их изучения.

– Разработать механизм финансовой поддержки участников академической мобильности на основании договора безвозмездного пользования (договора ссуды) в случаях, связанных с невозможностью получения

студентами и научно-педагогическими сотрудниками средств, предназначенных для участия в программах академической мобильности, до их начала.

– Взаимодействовать с Министерством образования и науки Российской Федерации по вопросам решения проблем, возникающих в ходе сетевого межвузовского сотрудничества, обусловленных действующим законодательством с целью его либерализации.

***Стратегия интеграции университета в мировое образовательное пространство.*** Представленная ниже концепция по интеграции вуза в мировое образовательное пространство включает в себя анализ сложностей в вопросах обеспечения интеграции университета в мировое образовательное пространство, а также предлагает некоторые решения данных проблем, возможные для исполнения заинтересованным в этом университетом.

Целью разработки подобной концепции является содействие развитию международного образовательного и научно-технического сотрудничества, а также международной интеграции в области высшего образования, исследований и технологического развития. Необходимость реализации такой концепции заключается в том, что важно не только повышать эффективность и степень интернационализации российского высшего образования и науки, но и подтверждать на мировой арене статус российской научно-образовательной сферы за счет взаимовыгодного международного взаимодействия.

Концепция исходит из представления о том, что интеграция в мировое образовательное пространство не означает европоцентристский подход к осуществлению образования, а практику комплексного взаимодействия в рамках образовательных программ различных стран и регионов мира. Сама же практика комплексного взаимодействия предполагает сбалансированный учет сложившихся партнерских отношений конкретного регионального вуза с вузами других стран и внешнеполитических приоритетов Российской Федерации, связанных с сотрудничеством по разным направлениям деятельности с различными группами стран.

***Сложности обеспечения интеграции университетов России в мировое образовательное пространство:***

1. *Неполное соответствие Болонской системе.* Несмотря на присоединение России к Болонскому процессу в 2003 г., на сегодняшний день представляется уместным говорить о неполном соответствии российской системы высшего образования Болонской системе.

Российская система высшего образования нуждается в оптимизации системы кредитов (зачетных единиц) для обеспечения их совместимости с системами кредитов, предусмотренных другими университетами в рамках Болонского процесса.

Языковой барьер также препятствует гармонизации образовательных систем. Языковой барьер означает коммуникационную проблему, обусловленную незнанием или ограниченным владением иностранным (в

первую очередь английским) языком и препятствующую получению необходимых знаний, умений и навыков письменной и устной коммуникации на иностранном языке, необходимых для интеграции в мировое образовательное пространство.

Профессорско-преподавательский состав нуждается в адаптации к новым образовательным стандартам, разработанным с учетом интеграции российской системы высшего образования в мировое образовательное пространство.

2. *Особенности академической культуры.* Общий вызов, связанный с текущим состоянием студенческой молодежи, характеризуется отсутствием мотивации и склонности к саморазвитию.

Плагат как форма поведения, связанная с неуважением авторских прав исследователей на публикуемые ими работы, проявляется в процессе «заимствования» фрагментов чужих исследовательских текстов без соответствующих ссылок на авторство или компиляции чужих авторских мыслей, идей, выводов.

Отсутствие опыта работы в команде, равно как и представлений о данном типе работы, означает непонимание возможностей включения в групповую практическую (проектную) работу в целях достижения намеченных целей, исходящих из потребностей как самой группы, так и входящих в неё членов.

3. *Институциональные вызовы.* Отсутствие конструктивного взаимодействия между вузом и государственными структурами, которые, будучи ориентированными на внешнеполитические приоритеты Российской Федерации, навязывают образовательным учреждениям в качестве приоритета сотрудничество с конкретными странами, что может противоречить системе устойчивых региональных связей и отношению вузов с другими странами.

Ограниченность ресурсов университета. Образовательная программа должна быть составлена с учетом потребностей абитуриентов и выпускников, желающих продолжить свое обучение в конкретном высшем учебном заведении, а не с учетом, например, обеспеченности кадрами из профессорско-преподавательского состава для ведения учебных дисциплин.

4. *Маркетинг.* С учетом того, что привлекательность высшего учебного заведения среди обучающейся молодежи зависит от созданного имиджа данного заведения, встает проблема реалистичности маркетинговой стратегии вуза. Это означает, что каждый университет должен формировать в среде абитуриентов адекватные ожидания о возможностях и характере получения соответствующего образования. Предоставляемые возможности также должны соответствовать не только изменяющимся потребностям молодежи, но и существующим тенденциям в образовательной среде.

Отсутствие инфраструктуры (наличия англоязычных программ и модулей для иностранных студентов) влияет как на вышеуказанные маркетинговые проблемы, так и на поддержание имиджа университета.

*Рекомендации для интеграции университета в мировое образовательное пространство.* Мы предлагаем три программы, которые помогут в реализации предложенной стратегии, под условными названиями: «Записки молодого аспиранта», «ТомDEM», «Сделай Этот Мир Своим Домом». Данные программы разработаны с учетом особенностей организации работы вуза.

1. *«Записки молодого аспиранта».* В рамках своей преподавательской практики аспиранты (а также магистранты некоторых направлений) проводят занятия для школьников 10–11-х классов и студентов первого года обучения. Учебный план и программу занятий молодые преподаватели разрабатывают самостоятельно. Рабочая программа включает следующие информационные блоки:

- Что такое университет? Для чего он функционирует?

- Что такое система степеней и для чего они нужны (чтобы школьник понял, какой уровень образования ему будет нужен)?

- Что такое наука? Научная этика и академическая культура (плагиат, авторское право).

- Научные публикации (для чего нужны, издания и их рейтинг).

- Личный опыт международной мобильности (для чего она нужна и существующие возможности в рамках университета для первокурсников).

- Поиск информации.

Также одной из мер является разработка так называемой Рабочей Тетради Студента. В ней будет подробно описываться, какие требования к студентам-абитуриентам должны предъявляться (объяснение балльной системы, системы экзаменов, семинаров – Students Guide), информация о программах, где могут принять участие студенты-первокурсники.

Рабочая программа может быть рассчитана на 2–12 учебных часов и не предполагать проведение контрольных мероприятий.

2. *«ТомDEM».* Программа студент–студенту. Данная программа подразумевает взаимное обучение иностранному языку, обеспечение взаимопроникновения культур и содействие адаптации иностранных студентов.

Целью программы должно стать повышение уровня знаний иностранного языка у всех участников, получение знаний о жизни и учебе в другой стране, налаживание профессиональных контактов.

Программа предполагает активную информационную составляющую (размещение информации на сайте) и ее продвижение через социальные сети (например, VKontakte, Facebook, Instagram, Twitter), а также активную работу преподавателей со студентами.

Для успешной реализации программы необходимо разработать систему поощрений. Российский студент, изъявивший желание участвовать в программе, получает поощрение в виде бонусов, например:

- приоритет для участия в международных программах обмена;

- скидку на размещение в общежитиях вуза;
- сертификат участника.

Для успешной реализации программы необходимо проведение различного рода тематических мероприятий, включая национальные недели, вечера и т.д.

Для успешной адаптации иностранных студентов необходимо изменить схему размещения иностранных студентов в общежитии: студенты одной национальности должны размещаться в разных частях общежития, желательно расселять их таким образом, чтобы русские студенты проживали с иностранными. Не приветствуется формирование так называемых диаспор и общин, препятствующих успешной интеграции в принимающую среду.

Для более эффективной реализации программы необходимо сотрудничество между департаментом международных связей, социальными службами университета, волонтерами, ресурсными центрами библиотек, администрацией кампуса.

Для более быстрого и безболезненного погружения в новую культурную среду для иностранных студентов и знакомства российских студентов с новой культурой, а также эффективной реализации программы адаптации, возможно обеспечить прикрепление волонтеров из числа студентов к новичкам в качестве «первых помощников» в новом городе. Они будут выполнять роль друга, знакомого с местными реалиями, которые бы могли познакомить новичков с городом и наладить быт. Общение может поддерживаться по телефону, электронной почте, в мессенджерах. К примеру, один раз в месяц «первый помощник» должен связываться со своим подопечным и узнавать, как у него дела. В случае форс-мажорных обстоятельств «первому помощнику» необходимо связываться с отделом по социальной адаптации и сопровождению иностранных студентов. Для российских студентов это не только возможность выучить новый иностранный язык, практиковать навыки общения, но также и возможность познакомиться с представителями других культур, стран и помочь им почувствовать себя как дома в новом городе.

Для развития связей с местным сообществом возможно привлечение волонтеров не только через Центр UNIVOL, но и местные молодежные организации (например, местные культурные клубы). Например, в Томске примером такой организации может служить Tomsk Buddy Building Club (<http://buddybuildingclub.ru/>), созданная на базе Томского политехнического университета и объединяющая иностранных студентов и волонтеров практически всех томских вузов: ТГУ, ТПУ, ТУСУРа, СибГМУ, ТГПУ, ТГАСУ.

3. *Программа «Сделай Этот Мир Своим Домом».* Программа подразумевает внедрение концепции «internationalization at home» в вузе. Она предполагает приобретение студентом международного опыта в род-

ном университете. Таким образом студент получает возможность приобщиться к результатам международной мобильности в своем университете. Программа фокусируется на том, чтобы все студенты получали преимущества международного опыта в сфере обеспечения высшего образования, а не только те, кто мобильны. Преимущества данной программы очевидны, к международному опыту таким образом подключаются все участники образовательного процесса. Интеграция в мировое образовательное пространство проходит более успешно.

Меры осуществления программы включают совершенствование учебных планов и образовательных программ (внедрение таких предметов, как мировая литература и международных кейсов, поскольку зачастую современные образовательные учреждения прививают студентам европоцентричную точку зрения, не рассматривая опыт неевропейских стран и цивилизаций); встречи с международными работодателями и экспертами; онлайн-встречи.

Для успешной реализации программы необходимо привлечение иностранных экспертов с учетом региональных и локальных особенностей университета. К примеру локальной особенностью Томского государственного университета может являться упор на местные культурные группы, национальные культурные центры, которые будут интересны специалистам по этнографии, истории Сибири и археологии.

Предлагается организация открытых лекций и выступлений иностранных ученых, приезжающих в вуз по существующим программам обмена и / или участвующим в совместных проектах с учеными вуза.

Активное привлечение грантов и финансовой поддержки со стороны бизнеса, ТНК, промышленных предприятий также может помочь решить проблему найма иностранных экспертов для чтения курса лекций. Необходимо привлекать к сотрудничеству предприятия и фонды различного рода, включая банки (Сбербанк, Газпромбанк и т.д.); международные консультативные компании, например KPMG, PwC (представители данных компаний ежегодно проводят встречи со студентами экономических специальностей, осуществляют наборы); фонды Прохорова, Потанина и др.; предприятия отраслевой промышленности; вузовские бизнес-инкубаторы. Особо важен выбор стратегических партнеров университета для дальнейшего сотрудничества с учетом научных интересов, истории сотрудничества и приоритетов развития города / региона / государства.

Таким образом, вышеизложенная Концепция предусматривает ряд инициатив («Записки молодого аспиранта», «ТомDEM», «Сделай Этот Мир Своим Домом») для создания Университета будущего и его успешной интеграции в мировое образовательное пространство.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Чистохвалов В.Н., Филиппов В.М. Состояние, тенденции и проблемы академической мобильности в Европейском пространстве высшего образования : учеб. пособие. М. : РУДН, 2008. 162 с.

2. China Scholarship Council. Annual Report 2008. P. 7. URL: <http://www.csc.edu.cn/uploads/20090831162723653.pdf>
3. Global Flow of Tertiary-Level Students / UNESCO Institute for statistics. 2017. URL: <http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>
4. Академическая мобильность иностранных студентов в России // Факты образования. Июль 2016. № 7. URL: <http://Stop100.ru/upload/iblock/750/fo7.pdf>
5. Россия в цифрах / Федеральная служба государственной статистики. 2016. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2016/rusfig/rus16.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/rusfig/rus16.pdf); Global Flow of Tertiary-Level Students/ UNESCO Institute for statistics, 2017. URL: <http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>
6. Оспанова А.Н. Высшее образование и академическая мобильность в интеграционных проектах современности: ЕС и ЕАЭС. Астана, 2017.

*Deriglazova Larisa V.* Tomsk State University (Tomsk, Russia). E-mail: [dlarisa@inbox.ru](mailto:dlarisa@inbox.ru)

*Balyakin Artyom A.*, SRC Kurchatov institut (Moscow, Russia) E-mail: [Balyakin\\_AA@nrcki.ru](mailto:Balyakin_AA@nrcki.ru)

*Pogorelskaya Anastasia M.* Tomsk State University (Tomsk, Russia). E-mail: [lisbonne@rambler.ru](mailto:lisbonne@rambler.ru)

*Poltarykhina Irina E.* Kemerovo State University (Kemerovo, Russia). E-mail: [irina\\_poltarihina@mail.ru](mailto:irina_poltarihina@mail.ru)

*Shabalina Alina D.* Kemerovo State University (Kemerovo, Russia). E-mail: [shabalinaalina7@mail.ru](mailto:shabalinaalina7@mail.ru)

*Kataman Dmitry O.* Omsk State University (Omsk, Russia). E-mail: [katamandmitry@gmail.com](mailto:katamandmitry@gmail.com)

*Trifonova Daria D.* Tomsk State University (Tomsk, Russia). E-mail: [daryatrfinv@gmail.com](mailto:daryatrfinv@gmail.com)

*Shvedov Denis V.* Novosibirsk State University of Economics and Management (Novosibirsk, Russia). E-mail: [denis.shvedov@gmail.com](mailto:denis.shvedov@gmail.com)

*Leskina Natalia V.* Ural Federal University (Ekaterinburg, Russia). E-mail: [nathalieleskina@gmail.com](mailto:nathalieleskina@gmail.com)

*Mikhailov Alexei M.* Irkutsk State University (Irkutsk, Russia). E-mail: [aleksieim@yandex.ru](mailto:aleksieim@yandex.ru)

*Ozubekova Meerim.* Ministry of Foreign Affairs of the Kyrgyz Republic Diplomatic Academy named after Kazi Dikambaev (Bishkek, Kyrgyz Republic). E-mail: [m030709@gmail.com](mailto:m030709@gmail.com)

*Smilenchuk Olga Iu.* Tomsk State University (Tomsk, Russia). E-mail: [smolenchuk@gmail.com](mailto:smolenchuk@gmail.com)

*Chugunova Nadezhda E.* Irkutsk State University (Irkutsk, Russia). E-mail: [nadya-chugunova38@yandex.ru](mailto:nadya-chugunova38@yandex.ru)

#### UNIVERSITY OF THE FUTURE: THE DEVELOPMENT STRATEGY

**Keywords:** university; labor market; academic mobility; world educational sphere.

The article presents a project "University of the Future: strategy for development" which was composed by the participants of the International summer school "Higher Education and Academic Mobility of Youth in Modern Integration Processes" held by Tomsk State University on July 2–5, 2017. The authors are lecturers, researchers and students from the universities of Bishkek, Moscow, Yekaterinburg, Irkutsk, Kemerovo, Novosibirsk, Omsk, Tomsk and Khanty-Mansiysk. Working small teams project's participants elaborated strategy for university development that will help an university to meet challenges posed by globalization, internationalization of higher education and increasing competition in higher education institutions around the globe.

The article focuses on three dimensions of university activities: 1) matching the graduates' skills and competences with the labor market requirements; 2) ensuring international academic mobility; 3) integrating the university into the world educational sphere. The article includes both the analysis of current condition of higher education in Russia as well as the number of recommendations necessary for updating Russian higher education

For instance, to guarantee employment of most graduates the university has to match its educational programs to the needs of both local and international employers. Therefore, it is offered to expand the university autonomy; improve university vocational guidance; create universities' analytic centers aimed at labor market monitoring; involve employers in training; develop joint educational programs and students' exchanges. To develop academic mobility it may be advised to improve the system of informing students and researchers about the existing opportunities for academic mobility; to ensure transparency of candidates selection; to provide the infrastructure for familiarization with the world experience. To facilitate the integration of the university into the world educational sphere it may be recommended to involve PhD and Masters students in informing senior pupils and freshmen about the essence of higher education and academic mobility; to involve native speaking students in the adaptation of foreign students; to facilitate the arrival of foreign specialists to the university for the exchange of experience.

The project was reviewed by the lecturers of the International summer school. This publication and organization of the International summer school "Higher Education and Academic Mobility of Youth in Modern Integration Processes" were funded in the framework of the project Jean Monnet Center of Excellence: Focus on Youth at Tomsk State University (2015-0860/071-001).

#### REFERENCES

1. Chistokhvalov V.N., Filippov V.M. (2008) *Sostoyanie, tendenzii i problemy akademicheskoy mobilnosti v Evropeyskom prostranstve vysshego obrazovaniya: uchebnoye posopbie*. [State, trends and problems of academic mobility in the European higher education area: textbook] M: RUDN, 2008. 162 s.
2. (2008) *China Scholarship Council. Annual Report 2008*. P. 7. (Online) URL: <http://www.csc.edu.cn/uploads/20090831162723653.pdf>
3. (2017) *Global Flow of Tertiary-Level Students/ UNESCO Institute for statistics*, 2017. (Online) URL: <http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>
4. (2016) *Akademicheskaya mobilnost inostrannykh studentov v Rossii* [Academic mobility of foreign students in Russia] // *Fakty obrazovaniya*, № 7. Iyul 2016 g. Vysshaya shkola ekonomiki. (Online) URL: <http://Stop100.ru/upload/iblock/750/fo7.pdf>
5. (2017) *Possia v zifrah* [Russia in numbers]. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2016/rusfig/rus16.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/rusfig/rus16.pdf); Global Flow of Tertiary-Level Students/ UNESCO Institute for statistics, 2017. (Online) URL: <http://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>
6. Ospanova A.N. (2017) *Vysshee obrazovanie i akademicheskaya mobilnost v integratsionnykh proekтах sovremennosti: ES i EAES*. [Higher education and academic mobility in integration projects of our time: the EU and the EAEU]. Astana, 2017.