

Основные пути повышения качества работы института аспирантуры в России

Main ways to improve the quality of the work of the institute of postgraduate studies in Russia

УДК 378

DOI: 10.12737/2500-3305-2024-9-1-127-135

Осипов М.Ю.

Канд. юрид. наук, старший научный сотрудник доцент кафедры теории права и гражданско – правовых дисциплин «Международная полицейская академия ВПА

Osipov M.Y.

Candidate of legal science, Senior Research Fellow, Associate Professor of the Department of Theory of Law and Civil Law Disciplines of the "VPA International Police Academy

Аннотация

Предметом исследования в настоящей статье выступают особенности и закономерности работы аспирантуры в РФ. Цель исследования состоит в рассмотрении особенностей и закономерностей работы аспирантуры в РФ.

К числу методов исследования, которые использовались в настоящем исследовании, можно отнести: функциональный анализ, факторный анализ, системный анализ. При этом системный анализ использовался для анализа системы управления подготовкой научно- педагогических и научных кадров в РФ; функциональный анализ использовался для анализа функционирования систем управления подготовкой научно - педагогических и научных кадров в аспирантуре. Факторный анализ использовался для анализа факторов, влияющих на функционирование системы управления подготовкой научно - педагогических и научных кадров в аспирантуре, как позитивных, так и негативных.

В ходе исследования было установлено, что эффективность работы аспирантуры в РФ во многом определяется качеством управления процессом подготовки научно-педагогических и научных кадров, начиная от постановки цели: зачем вузу или НИИ нужна аспирантура, и заканчивая анализом полученных результатов, который заключается в анализе качества подготовленных и защищенных диссертаций аспирантами того или иного вуза или НИИ. Также в данной статье приводится анализ факторов, влияющих на эффективность работы аспирантур в РФ, и предлагаются конкретные рекомендации по совершенствованию работы аспирантур в РФ, в том числе посредством заключения постоянных или временных контрактов с выпускниками аспирантуры, успешно защитившими диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук.

Ключевые слова: аспирантура; эффективность; процесс управления; система управления; качество; позитивные факторы; негативные факторы; диссертации; трудоустройство аспирантов.

Abstract

The subject of research in this article are the features and patterns of postgraduate work in the Russian Federation. The purpose of the study is to consider the features and patterns of postgraduate work in the Russian Federation.

Among the research methods that were used in this study include: functional analysis, factor analysis, system analysis. At the same time, system analysis was used to analyze the management system for the training of scientific, pedagogical and scientific personnel in the Russian Federation; func-

tional analysis was used to analyze the functioning of management systems for the training of scientific - pedagogical and scientific personnel in graduate school. Factor analysis was used to analyze the factors that affect the functioning of the management system for the training of scientific, pedagogical and scientific personnel in graduate school, both positive and negative.

In the course of the study, it was found that the effectiveness of postgraduate studies in the Russian Federation is largely determined by the quality of management of the process of training scientific, pedagogical and scientific personnel, starting from setting a goal: why does a university or research institute need postgraduate studies, and ending with an analysis of the results obtained, which consists in analyzing the quality of prepared and defended dissertations by graduate students of a particular university or research institute. This article also provides an analysis of the factors that affect the efficiency of postgraduate studies in the Russian Federation, and offers specific recommendations for improving the work of postgraduate schools in the Russian Federation, including through the conclusion of permanent or temporary contracts with postgraduate graduates who have successfully defended their dissertation for the degree of Candidate of Sciences.

Keywords: postgraduate study; efficiency; management process; management system; quality; positive factors; negative factors; dissertations; employment of postgraduate students.

Введение

Одной из актуальных проблем, стоящих перед российской наукой как социально-правовым институтом, является проблема воспроизводства научно-педагогических и научных кадров. Этой проблеме посвящены многочисленные работы, которые касаются повышения эффективности аспирантур [1] [2] [3] [4] [5]. В указанных работах констатируется низкая эффективность работы аспирантур, и предлагаются многочисленные пути решения данной проблемы [1] [2] [3] [4] [5]. Однако проблема до сих пор не решена. Причиной этого, на наш взгляд, является низкое качество управления процессом подготовки научно-педагогических и научных кадров в российской высшей школе и, как следствие, переход данного процесса в хаотизированное состояние, иными словами, потеря управляемости данным процессом, вызванная нестабильным законодательством в данной сфере, и многочисленными экспериментами с российской аспирантурой. Однако многочисленные реформы института аспирантуры не приводят к повышению эффективности работы аспирантуры, т.е. к повышению количества лиц, защитивших диссертации в установленный срок. Возникает вопрос, каким образом можно повысить качество и эффективность работы аспирантуры. Этой актуальной проблеме и посвящена данная статья.

Методология исследования

Предметом исследования в настоящей статье выступают особенности и закономерности работы аспирантуры в РФ. Цель исследования состоит в рассмотрении особенностей и закономерностей работы аспирантуры в РФ.

К числу методов исследования, которые использовались в настоящем исследовании можно отнести: функциональный анализ, факторный анализ, системный анализ. При этом системный анализ использовался для анализа системы управления подготовкой научно-педагогических и научных кадров в РФ; функциональный анализ использовался для анализа функционирования систем управления подготовкой научно-педагогических и научных кадров в аспирантуре. Факторный анализ использовался для анализа факторов, влияющих на функционирование системы управления подготовкой научно - педагогических и научных кадров в аспирантуре, как позитивных, так и негативных.

Результаты исследования

Анализ практики работы аспирантуры, включая рефлексивный анализ собственного обучения в аспирантуре, который заключается в исследовании взаимодействия научный руководитель – аспирант- кафедра- отдел аспирантуры и докторантуры в вузах позволил выявить следующие проблемы в российской аспирантуре. 1. Отсутствие заинтересованности научных руководителей аспирантов в результатах работы аспиранта и качестве его работы. 2. Чаще всего аспирант просто рассматривается кафедрой как бесплатный трудовой ресурс в рамках

педагогической практики [1] [2] [3] [4] [5]. При этом, какая-либо «теоретическая основа для осуществления аспирантом педагогической практики, например в рамках получения дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы отсутствует» [1] [2] [3] [4] [5]. 2. Отсутствие лимитированных сроков для проверки диссертации научным руководителем, что позволяет некоторым недобросовестным научным руководителям тянуть с проверкой диссертации аспирантов [1] [2] [3] [4] [5]. 3. Отсутствие обучения аспирантов методам ведения научно – исследовательской деятельности [8] [9] [10]. 4. Отбор в аспирантуру лиц, которые не заинтересованы в осуществлении научно-исследовательской деятельности [1] [2] [3] [4] [5] [8] [9] [10]. Все это свидетельствует о проблемах с качеством управления подготовки научно-педагогических и научных кадров.

Особенности оценки качества управления процессом подготовки научно – педагогических и научных кадров

Соответственно, возникает вопрос, каким образом можно оценить качество управления процессом подготовки научно-педагогических и научных кадров? Для того, чтобы оценить качество управления процессом подготовки научно-педагогических и научных кадров необходимо проанализировать особенности и закономерности процесса подготовки научно-педагогических и научных кадров. Известно, что все процессы, идущие в природе и в обществе, можно подразделить на два вида по характеру их управляемости: 1) стихийные процессы, процессы, которые идут в силу объективных законов и закономерностей природы, под воздействием различных факторов и которые для своего хода не нуждаются в управленческих воздействиях, и управляемые процессы, которые для своего эффективного хода нуждаются в управленческих воздействиях. Очевидно, что процесс подготовки научно – педагогических и научных кадров относится к управляемым процессам. Дело все в том, что «процесс подготовки научно – педагогических и научных кадров предполагает проведение аспирантом серьезного научного исследования, монографического характера, в достаточно сжатые сроки, и получении научного результата, изложенного в диссертации на соискание ученой степени кандидата наук» [8] [9] [10]. Поэтому диссертацию аспиранта необходимо рассматривать как определенный научно – исследовательский проект, который нуждается в управлении [8] [9]. Почему диссертацию необходимо рассматривать как научно – исследовательский проект. По нашему мнению, это необходимо делать по следующим причинам. Во-первых, у диссертации как любого научно – исследовательского проекта есть своя цель, которая заключается в проведении научного исследования и получения новых научных результатов, т.е. внесение определенного вклада в науку. Во-вторых, у диссертации, как и у любого научного проекта есть свой объект: явление реального мира, закономерности которого исследуются в данной диссертации и предмет: указанные закономерности, которые исследуются. Во-вторых, диссертация, как и любой другой научно-исследовательский проект предполагает наличие определенных методов, при помощи которых исследуются те или иные закономерности объектов объективной реальности, изучение которых составляет ту или иную область науки. В-третьих, подготовка и защита диссертации предполагает решение определенных задач: как чисто научных, необходимых для получения новых научных результатов, так и организационного характера: определение и выделение необходимых ресурсов для проведения того или иного научного исследования, поиск официальных оппонентов и ведущей организации, поиск журналов, где могут быть опубликованы основные результаты, лежащие в основе диссертации, подготовка, печать и рассылка автореферата, подготовка и организация процесса защиты диссертации, оформление аттестационных дел после защиты и отправка их в ВАК и т.д. В-четвертых, как и любой другой научно – исследовательский проект имеет свои сроки, определенные федеральным государственным образовательным стандартом подготовки кадров высшей квалификации [10]. Но любым научно-исследовательским проектом необходимо управлять, равно как и любым другим проектом, о чем отмечалось в специальной литературе, посвященной управлению [11]; [12]; [13]; [14].

Управленческий подход к процессу подготовки научно – педагогических и научных кадров (идеальный вариант)

Управленческий подход к процессу подготовки научно – педагогических и научных кадров предполагает, во-первых, наличие планирования данного процесса. В рамках процесса планирования процесса подготовки научно – педагогических и научных кадров кафедра или иное структурное подразделение, собирающееся готовить научно – педагогические и научные кадры должно внятно, прежде всего, себе ответить на вопрос зачем и почему мы собираемся осуществлять подготовку научно – педагогических и научных кадров, для чего кафедре или иному структурному подразделению нужны аспиранты. Иными словами, кафедра или иное структурное подразделение вуза должно внятно объяснить самому себе и Ученому совету вуза зачем ей нужны аспиранты, и почему она не может без них обойтись. Без такого внятного обоснования аспирантура, на наш взгляд, в вузах не должна открыться, поскольку если есть аспиранты, которые кафедре не нужны или нужны в качестве бесплатной рабочей силы, такая аспирантура заведомо обречена на низкую эффективность, потому что цель – открытые аспирантуры по данной кафедре не преследует высокую цель: достойную подготовку научно – исследовательской смены, которая придет после нас, когда мы уйдем, и которая будет способна продолжать наше дело: проведение на высоком уровне научных исследований и получение значительных научно – исследовательских результатов, даже больших, чем сделали мы сами. После того, как мы поставили себе такую цель, нам естественно нужны ресурсы для ее достижения: организационные, материально – технические и кадровые: научные руководители и сами аспиранты.

Остановимся вначале на кадровых ресурсах и, прежде всего, на научных руководителях аспирантов.

По идее научным руководителем аспиранта должен быть активно действующий ученый, который имеет много публикаций, высокий индекс цитирования и высокий индекс Хирша. Однако, нередко научное руководство аспирантами поручается руководителям, хотя из докторской степени, но имеющим низкие величины публикационной активности, низкие индексы цитирования и низкие индексы Хирша. Такой руководитель, по нашему мнению, не может на достойном уровне осуществлять руководство аспирантами, поскольку у него для этого нет необходимого научно – исследовательского потенциала, он не сможет зарядить аспирантов той необходимой «энергией», которая требуется для проведения серьезного научного исследования, решения амбициозных проблем, стоящих перед современной наукой, и которые выразятся в подготовке высококачественных и достойных диссертаций. Поэтому в вузах должен объявляться конкурс на выполнение обязанностей научного руководителя аспирантов. При этом минимальными требованиями к соискателю на должность научного руководителя являются наличие индекса Хирша по РИНЦ не менее 10, а также не менее 40 статей в журналах ВАК.

Такие достаточно жесткие требования необходимы для формирования так называемого своеобразного «энергетического потенциала», необходимого для успешной подготовки научно – педагогических и научных кадров.

Вторым кадровым ресурсом, необходимым для успешной подготовки научно – педагогических и научных кадров, являются аспиранты: их компетенции, необходимые для успешного проведения научных исследований. А это зависит от того, какие аспиранты приходят на кафедру после вуза. Поэтому принимать в аспирантуру необходимо прежде всего тех, кто имеет склонность к научно – исследовательской деятельности и готов осуществлять данную научно – исследовательскую деятельность. Поэтому, по нашему мнению, проверка готовности будущего аспиранта к научно – исследовательской деятельности должна осуществляться посредством подготовки научно-исследовательского реферата, на одну из актуальных проблем в той или иной области науки. После того, как реферат будет подготовлен и проверен на его соответствие определенным требованиям, кафедральная комиссия по приёму в аспирантуру составляет рецензию на данный реферат, где особое внимание должно быть уделено научной составляющей данного реферата и возможности написания диссертации на базе данного реферата. Такой анализ позволяет отобрать наиболее способных аспирантов к науч-

но – исследовательской деятельности, и без которых эффективность аспирантуры не повысится.

Вместе с рефератом в вуз, или НИИ, где осуществляется подготовка научно – педагогических и научных кадров будущий аспирант составляет так называемое мотивационное письмо, в котором он объясняет зачем и по каким причинам он идет в аспирантуру, и какими научными исследованиями, ему хотелось бы заниматься. Затем, после предоставления всех необходимых документов, включая диплом о высшем образовании производится на кафедре или другом структурном подразделении его защита, где будущий аспирант должен показать, что им было сделано в реферате, и к каким выводам научного характера он пришел, написав данный реферат. На основе защиты реферата и должно приниматься решение о зачислении аспиранта в аспирантуру.

После того как аспирант зачислен, он должен определиться с темой диссертации, которая в обязательном порядке должна утверждаться на кафедре, ином структурном подразделении Ученом Совете того структурного подразделения вуза или НИИ или Ученого совета вуза или НИИ, если у вузов нет факультетов. Но для того, чтобы это сделать, необходимо чтобы аспиранты, что называется, влились в научно- исследовательскую работу кафедры, и чтобы они смогли выполнять научные исследования и критически оценить полученные как им самим, так и другими исследователями результаты. Для этого сразу после зачисления в аспирантуру аспиранты привлекаются к работе научно – методологического семинара, на котором заслушивают доклады аспирантов старших курсов, о полученных ими научно- исследовательских результатах, обсуждают подготовленные аспирантами научные статьи, дают рекомендации об их опубликовании в тех или иных журналах, обсуждают те или иные научные проблемы. При этом данный научно – методологический семинар может проводится еженедельно, раз в две недели, но не реже чем 1 раз в месяц, в том числе посредством видеоконференцсвязи, который посвящен обсуждению тех или иных научных проблем. Неучастие аспирантов в научно – методологическом семинаре (пропуск по неуважительной причине более 3 семинаров подряд) должен вести к автоматическому отчислению из аспирантуры. Для предотвращения сокращения финансирования кафедры, иного структурного подразделения, вызванного отсевом аспирантов, который является неизбежным в ходе процесса подготовки научно – педагогических и научных кадров необходимо установить финансирование аспирантуры по принципу максимального квотирования: т.е. устанавливается предельное количество аспирантов, обучающихся на кафедре или ином структурном подразделении, и при их снижении объём финансирования средств, выделяемых на подготовку научно – педагогических и научных кадров не должен снижаться [15] [16] [17]. Подобного рода схема финансирования аспирантуры позволит создать ситуацию естественного отбора аспирантов, наиболее способных к написанию и защите диссертаций [18] [19] [20]. После успешной защиты диссертации и отправки всех необходимых документов в ВАК назначается так называемая финальная встреча аспиранта, научного руководителя, ректора и проректора по научной работе, где обсуждаются возможности трудоустройства аспиранта на той кафедре, где аспирант проходил подготовку. По итогам финальной встречи должно быть принято соответствующее организационно – управленческое решение.

Мы рассмотрели идеальный вариант управленческого подхода к процессу подготовки научно – педагогических и научных кадров. Теперь посмотрим на реальную ситуацию, сложившуюся во многих российских вузах и НИИ, готовящих научно – педагогические и научные кадры.

Особенности фактического управления процессами подготовки научно – педагогических и научных кадров

К сожалению, анализ существующей реальности показывает, что фактически процесс управления подготовкой научно – педагогических и научных кадров в некоторых вузах отсутствует. Это выпячивается в следующем. Во- первых, в наличии платной клиент – ориентированной аспирантуры, в которой аспирант становится «царем», а научный руководитель «его слугой», который обязан обслуживать интересы клиента, то бишь аспиранта. В рамках данной

модели «клиента», то бишь аспиранта «обижать» нельзя. Такая модель изначально неэффективная, поскольку не позволяет, во-первых, отобрать наиболее достойных аспирантов, среди абитуриентов аспирантуры, а, во-вторых, позволяет аспиранту ничего не делать, прекрасно понимая, что ему за это ничего не будет, пока он платит деньги. Это является первым негативным фактором, влияющим в отрицательную сторону на эффективность аспирантуры. Наличие платной клиент-ориентированной аспирантуры должно быть исключено на государственном уровне, посредством законодательного запрета на взимание денег с аспиранта за обучение его в аспирантуре. Финансирование подготовки научно – педагогических и научных кадров, в аспирантуре должно, по нашему мнению, осуществляться путем либо прямого бюджетного финансирования, либо грантового финансирования на подготовку научно – педагогических и научных кадров, при этом в конкурсе грантов на подготовку научно – педагогических и научных кадров могут и должны участвовать негосударственные вузы. При этом финансирование аспирантуры должно осуществляться по принципу максимального квотирования и не должно снижаться в зависимости от количества реальных аспирантов (мы Вас финансируем по максимуму).

Вторым негативным фактором, отрицательно влияющим на работу аспирантуры, является то обстоятельство, что, во многих вузах на кафедрах отсутствует перечень перспективных тем научных исследований, которым могут и должны заниматься аспиранты. Отсутствие перечня перспективных тем научных исследований, которые утверждены Учёным советом вуза для аспирантов, по нашему мнению, является одним из важнейших показателей того, что аспирантура данному вузу в действительности не нужна, и выделение денежных средств на подготовку аспирантов будет вести к низкой эффективности аспирантуры, и к неэффективному расходованию бюджетных или грантовых средств, о чем уже отмечалось в специальной литературе [21] [22].

Наличие утвержденного перечня перспективных тем научных исследований для аспирантов должно выступать как один из важнейших показателей при аккредитации аспирантуры в высших учебных заведениях и НИИ. Экспертизу перечня перспективных тем научных исследований для аспирантов вполне может проводить Российская академия наук, и ее научные институты.

Третьим негативным фактором, снижающим эффективность работы аспирантур, является отсутствие научно – методологического семинара на кафедре, или ином структурном подразделении, где работает аспирант. Это не позволяет аспиранту участвовать в обсуждении научных проблем, лежащих как в основе его диссертационного исследования, так и исследования других лиц на равных, что не способствует выработке у него необходимого критического мышления, которое является одним из важнейших факторов эффективности научно – исследовательской деятельности [23]. Поэтому наличие обязательного научно – методологического семинара является одним из важнейших условий эффективной подготовки научно – педагогических и научных кадров. К сожалению, ныне действующие ФГОС не предусматривают в качестве обязательного элемента подготовки кадров высшей квалификации, что при определенных условиях может служить препятствием для эффективного проведения научных исследований аспирантами и их обсуждения на кафедрах, что, в свою очередь, не способствует эффективной подготовке научно-педагогических и научных кадров. Для исправления указанного положения предлагается сделать научные исследования в качестве базовой части образовательной программы с обязательным выделением не менее 25% времени, отводимого на научные исследования на участие аспиранта в научно-методологическом семинаре. Также предлагается дать возможность сдать экзамены кандидатского минимума, за исключением специальной дисциплины до поступления в аспирантуру. Четвертым негативным фактором, отрицательно влияющим на процесс подготовки научно – педагогических и научных кадров является отсутствие так называемой финальной встречи аспиранта, научного руководителя, ректора и проректора по научной работе, где обсуждаются возможности трудоустройства аспиранта на той кафедре, где аспирант проходил подготовку, после успешной защиты им кандидатской диссертации, где обсуждаются перспективы его дальнейшего со-

трудничества с данной кафедрой. Отсутствие подобного рода финальной встречи создаёт впечатление, что усилия потрачены, силы и средства в аспиранта вложены, необходимые компетенции сформированы, а практической пользы кафедре от этого никакой, кроме морального удовлетворения. Это, на наш взгляд, не способствует развитию научных школ вузов и академических институтов, которыми славилась советская наука [24]; [25]; [26]; [27]. Причиной появления подобного рода негативных факторов является непонимание руководством на разных уровнях управления: необходимости отказа от платной клиент – ориентированной аспирантуры; непонимание необходимости финансирования аспирантуры по принципу максимального квотирования, позволяющему безболезненно проводить отсев аспирантов, роли и значения перечня перспективных тем научных исследований по той или иной отрасли науки; значение возможности освобождения лиц, поступающих в аспирантуру и обучающихся в ней от непрофильных экзаменов кандидатского минимума по истории и филологии науки и иностранному языку, посредством их досрочной сдачи до поступления в аспирантуру и, как следствие, уделение большего внимания научным исследованиям, необходимости проведения научно – методологического семинара, а также финальной встречи аспиранта, научного руководителя, ректора и проректора по научной работе, где обсуждается возможности трудоустройства аспиранта на той кафедре, где аспирант проходил подготовку, после успешной защиты им кандидатской диссертации, где обсуждаются перспективы его дальнейшего сотрудничества с данной кафедрой. На преодоление такого непонимания и направлена данная статья.

Подобного рода меры, на наш взгляд, позволят повысить эффективность аспирантуры при осуществлении ею следующих важнейших функций: воспроизводство научно – педагогических и научных кадров, проведение необходимых обществу и государству научных исследований, отбору наиболее способных лиц к научно-исследовательской деятельности, содействии формированию научных школ в РФ.

Подведем итоги.

Заключение

1. Анализ ситуации в современной аспирантуре позволил автору прийти к выводу о том, что процесс подготовки научно-педагогических и научных кадров нуждается в грамотном управлении, так как по своей сути диссертация является научно-исследовательским проектом.

2. К числу негативных факторов, влияющих на процесс подготовки научно-педагогических и научных кадров в аспирантуре, можно отнести следующие факторы: а) наличие платной клиент-ориентированной аспирантуры; б) игнорирование принципа максимального квотирования при финансировании аспирантуры и подушевое финансирование аспирантуры; в) отсутствие перечня перспективных тем научных исследований для аспирантов; г) отсутствие или нерегулярное проведение научно-методологического семинара с аспирантами на кафедрах некоторых вузов; д) нестабильность законодательного регулирования деятельности аспирантуры, а также возможности досрочной сдачи кандидатских экзаменов за исключением специальной дисциплины до поступления в аспирантуру; отсутствие так называемой финальной встречи аспиранта, научного руководителя, ректора и проректора по научной работе, где обсуждаются возможности трудоустройства аспиранта на той кафедре, где аспирант проходил подготовку, после успешной защиты им кандидатской диссертации, где обсуждаются перспективы его дальнейшего сотрудничества с данной кафедрой.

3. Причиной подобного положения вещей, по нашему мнению, является непонимание руководством на разных уровнях управления негативного влияния на эффективность процесса подготовки научно-педагогических кадров вышеуказанных факторов, так и роли аспирантуры в процессе подготовки научно-педагогических и научных кадров, которая, по нашему мнению, должна выполнять следующие функции: проведение необходимых обществу и государству научных исследований, отбору наиболее способных лиц к научно-исследовательской деятельности, содействие формированию научных школ в РФ.

Литература

1. Багдасарьян Н.Г., Балуева Т.В. Аспирантура регионального вуза: проблемы и пути решения //Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2022. № 5. С. 373—393. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.5.2200>.
2. Бедный Б. И., Миронос А. А., Серова Т. В. Методика оценки эффективности подготовки научных кадров в аспирантуре // Вестник ННГУ. 2010. №5-1. С.11-19. EDN
3. Бедный Б. И., Чупрунов Е. В. Современная российская аспирантура: актуальные направления развития // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 3.С. 9—20. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-3-9-20>.
4. Бедный, Б. И. Миронос А.А. Подготовка научных кадров в высшей школе. Состояние и тенденции развития аспирантуры : Монография / Б. И. Бедный, А. А. Миронос. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2008. – 219 с. – ISBN 978-5-91326-100-7. – EDN XGGNGZ
5. Винер Б. Е., Марков А. Р. Проблемы российской аспирантуры по социальным и гуманитарным наукам //Журнал социологии и социальной антропологии. 2002. №2. С.148-164.
6. Сапунов М. Б. Российская аспирантура в образовательном поле: междисциплинарный дискурс // Социологические исследования.2017. № 9. С. 125—134. <https://doi.org/10.7868/S0132162517090148>.
7. Хохлова, Н. И. Проблема подготовки научно-педагогических кадров в высшей школе / Н. И. Хохлова, Л. Р. Рустамова // Вестник Брянского государственного университета. – 2017. – № 4(34). – С. 335-342. – EDN TAJNXP.
8. Kuhn, Andrew & Inclan, Paul & Brogan, David & Aleem, Alexander & Brophy, Robert. (2023). Factors Associated with the Success and Timing of Orthopaedic Surgery Resident Research Thesis Project Publication. JB & JS open access. 8. 10.2106/JBJS.OA.22.00072.
9. Susilo, Mohamad. (2022). The Importance of Mini Research Projects for Accelerating Thesis Writing. International Journal of Instruction. 7. 193-200. 10.29333/aje.2022.7215a.
10. Приказ Минобрнауки России от 05.12.2014 N 1538 (ред. от 30.04.2015, с изм. от 03.11.2022) "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.06.01 Юриспруденция (уровень подготовки кадров высшей квалификации)" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.12.2014 N 35395). Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> - 02.06.2015).
11. Кутбиддинова, Р. А. Управление научно-исследовательским проектом "Дополнительная программа профессиональной переподготовки "Практическая арт-терапия в образовании и социальной сфере" / Р. А. Кутбиддинова // Горизонты и риски развития образования в условиях системных изменений и цифровизации : Сборник научных трудов XII Международной научно-практической конференции. В 2-ух ч., Москва, 25 января 2020 года. Том Ч. 2. – Москва: Некоммерческое партнерство "Международная академия наук педагогического образования", 2020. – С. 741-744.
12. АКҶАКАҲА, Н. Conservation and Management for Multiple Species: Integrating Field Research and Modeling into Management Decisions. Environmental Management 26 (Suppl 1), S75–S83 (2000). <https://doi.org/10.1007/s002670010063> Jente Houweling Egon Willighagen (2023). Research Output Management. 10.32388/ZNWI7T.
13. Gupta, P., Nair, V.G. From “research in management” to “management of research”: changing nature of doctoral programme at Indian management schools. Decision 46, 169–175 (2019). <https://doi.org/10.1007/s40622-019-00210-z>
14. Pal Y. Report of the committee to advise on renovation and rejuvenation of higher education //New Delhi: Department of Human Resources, Government of India. – 2009.

15. Marijn Janssen Cornelia R.M.G. Fluit Roel R. Lubbers Sylvia A. Cornelissen (2023). Learning collaboration at the primary-secondary care interface: a dual-method study to define design principles for interventions in postgraduate training programmes. *BMC Medical Education*. 23. 10.1186/s12909-023-04254-9.
16. Nugroho, Kemara & Matin, Matin & Zulaikha, Siti. (2022). The School principles' Accountability in Management of Education Financing. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*. 14. 3173-3184. 10.35445/alishlah.v14i3.826. Byrka,
17. Marian & Cherevko, Igor & Yakubovska, Nataliia & Shorobura, Inna & Kurysh, Natalia. (2022). HOW TO EMPOWER ONLINE TEACHING: 12 PRINCIPLES FOR HIGHER AND POSTGRADUATE EDUCATION. *Information Technologies and Learning Tools*. 91. 70-83. 10.33407/itlt.v91i5.4989.
18. Bedir, Neşet & Özder, Emir & Eren, Tamer. (2016). Course Selection with AHP & PROMETHEE Methods for Post Graduate Students: An Application in Kirikkale University Graduate School of Natural and Applied Sciences. *MATEC Web of Conferences*. 68. 20004. 10.1051/matecconf/20166820004.
19. Azam, Aqsa & Hina, Humaira. (2023). Effect of Collaborative Learning on the Academic Achievements of Post-Graduate Students at University of Agriculture Faisalabad. *sjesr*. 6. 9-14. 10.36902/sjesr-vol6-iss1-2023(9-14).
20. Jackson, Denise & Riebe, Linda & Macau, Flavio. (2022). Determining factors in graduate recruitment and preparing students for success. *Education + Training*. 64. 10.1108/ET-11-2020-0348
21. Ladden, Maryjoan & Ecoff, Laurie & Marshall-Blake, Lorina & Swanson, Jane & Moyer, Susan & Ryan, Lindsey. (2022). Leveraging a funding collaborative to develop more PhD prepared nurse scientists and leaders. *Nursing Outlook*. 71. 10.1016/j.outlook.2022.07.003.
22. Ghosh-Choudhary, Shohini & Carleton, Neil & Nouraie, Mehdi & Kliment, Corrine & Steinman, Richard. (2022). Predoctoral MD-PhD grants as indicators of future NIH funding success. *JCI insight*. 7. 10.1172/jci.insight.155688.
23. Johnsen, David & Butali, A.. (2022). Can Critical Thinking Skills Be Transferred from the Accomplished Scientist to the Beginning Scientist?. *JDR Clinical & Translational Research*. 238008442211410. 10.1177/23800844221141025.
24. Ащеулова, Н. А. Душина С. А. Академическая карьера молодого ученого в России / Н. А. Ащеулова, С. А. Душина // *Инновации*. – 2012. – № 7(165). – С. 60-68.
25. Ломовицкая В. М, Петрова Т. А. Научная школа как механизм саморегуляции интеллектуальной элиты/Под. ред. С. А. Кугеля // *Проблемы деятельности ученого и научных коллективов*. Вып. IX. СПб.: Изд-во СПбГТУ, 1995.
26. Ярошевский М. Г. Логика развития науки и научная школа/Ред. С. Р. Микулинский, М. Г. Ярошевский, Г. Кремер//*Школы в науке*. М.: Наука, 1977
27. Ланге К. А. Классические и современные научные школы и научно-исследовательские объединения/Ред. С. Р. Микулинский, М. Г. Ярошевский, Г. Кремер//*Школы в науке*. М.: Наука, 1977.