



УДК 378.1

Р. И. Мамина, Е. В. Пирайнен

Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина)

К вопросу о повышении качества преподавания в вузе

Рассматриваются некоторые аспекты одной из наиболее актуальных сегодня тем, связанных с повышением качества преподавания в системе вузовского образования. Особое значение уделяется воспитательной компоненте в системе высшего образования.

Корпоративная культура вуза, качество образования, школа молодого преподавателя, обратная связь

В настоящее время одной из наиболее обсуждаемых проблем высшей школы является низкое качество преподавания в вузах. Причин обусловивших такое положение дел в стране предостаточно. В первую очередь, это снижение уровня общеобразовательной подготовки в школах, отказ от воспитательной работы в средней и высшей школе, несовершенство системы ЕГЭ, девальвация аттестата как официального документа, удостоверяющего уровень полученных знаний, отмена вступительных экзаменов при поступлении в высшее учебное заведение; сокращение бюджетного финансирования государственных учреждений высшего профессионального образования, повлекшее за собой увеличение доли внебюджетных поступлений за счет самостоятельной экономической деятельности, и многие другие процессы и явления, развившиеся на фоне общего снижения нравственных устоев и роста потребительских настроений в обществе. В целом это означает, что проблема повышения качества образования и в общеобразовательной, и в высшей школе стоит достаточно остро. Новый закон об образовании призван в корне изменить эту ситуацию, тем более, что процессы глобализации и развитие информационных технологий делают эту проблему приоритетной, имеющей общенациональное значение. Современная эпоха – это эпоха работников интеллектуального труда, и от того, насколько мы подготовлены к реалиям этой эпохи, во многом зависит будущее нашей страны.

Отсюда особая актуальность и значимость этой проблематики. Остановимся несколько подробнее на некоторых ее аспектах.

Повышение качества преподавания в системе высшей школы – это сложный, многоплановый процесс, который предполагает целый комплекс мер социально-экономического, социально-психологического и морально-этического характера. Однако в первую очередь следует определиться с понятием «качество образования».

Качество образования. Под этим понятием принято объединять объем знаний, получаемых в процессе обучения в высшем учебном заведении, а также умение применять на практике полученные знания. Критериями, по которым сегодня определяют качество образования в России, выступают ресурсы вузов и их соответствие аккредитационным показателям: преподавательский состав, материальная база, образовательные программы и т. п., а также наличие научных школ, удовлетворенность работодателей качеством образования выпускников, карьерный рост выпускников, характеризуемый продвижением по должностной лестнице и ростом зарплаты. К сожалению, среди вышеперечисленных критериев отсутствует такой важный показатель как морально-нравственный облик выпускника высшей школы. Как показывает весь предыдущий опыт и практика последних двух десятилетий, именно этот показатель является основополагающим в личности профессионала любого уровня. Особенно он ва-

жен для молодых специалистов, поэтому понятие «качество образования» необходимо дополнить этим критерием. Возвращение воспитательной компоненты в учебный процесс открывает большие возможности в этом плане. Однако начинается качественное образование, в первую очередь, с профессионализма преподавательского состава высшей школы.

Повышение квалификации преподавательского состава. Одним из главных направлений, отвечающих за качество преподавания в вузе, является система отбора и подготовки кадров, которая находится в ведении администрации вуза и кафедр. Именно кафедры, несмотря на некоторый сбой в системе, произошедший в последнее время, всегда были и остаются главной кузницей подготовки высококвалифицированных кадров. Активное использование накопленного опыта, новые виды мотивации и формы работы с кадрами направлены сегодня на исправление создавшейся ситуации. В свою очередь, повышенные требования к защите кандидатских и докторских диссертаций, новые требования отчетности как в области научной, так и профессиональной деятельности в целом значительно способствуют совершенствованию этой деятельности кафедр.

Однако ответственность за достижение поставленных целей приходится не только на долю кафедр, но и на другие внутривузовские структуры. Поэтому, например, важнейшей задачей факультетов повышения квалификации становится не просто профильное повышение квалификации преподавателей и совершенствование учебного процесса с точки зрения применения новых технических средств и интерактивных форм обучения, но и приобщение преподавательского состава к новейшим достижениям психологического знания для повышения коммуникативных навыков и педагогического мастерства.

Большое значение для повышения качества преподавания имеет и межвузовский уровень повышения квалификации профессорско-преподавательского состава. В марте с.г. в Санкт-Петербургском государственном электротехническом университете «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина) (СПбГЭТУ) при поддержке КНВШ стартовала первая программа повышения квалификации преподавателей вузов Санкт-Петербурга «Современный преподаватель в свете нового закона об образовании». Цель этой программы –

межвузовский обмен опытом и межвузовское сотрудничество в повышении квалификации профессорско-преподавательского состава. По замыслу организаторов, в программе должны принять участие лучшие специалисты города, поэтому межвузовский ФПК выступает как важный инструмент реализации поставленных перед вузовским сообществом требований по повышению качества преподавания.

Школа молодого преподавателя. Молодые преподаватели вуза – это отдельная тема. Сегодня к студенту, который приходит в вуз из современной школы, требуются особый подход и тактика, позволяющие формировать культуру поведения, соответствующую статусу студента высшей школы. В этой связи значительно актуализируется необходимость подготовки молодых специалистов-преподавателей (особенно технического профиля), не имеющих базового педагогического образования. Молодые преподаватели, имеющие опыт работы до 5 лет, не охвачены системой повышения квалификации, т. е. находятся вне ее. Однако такая подготовка необходима и могла бы осуществляться в рамках общеобразовательной внутривузовской структуры – школы молодого преподавателя (ШМП).

Школу молодого преподавателя следует рассматривать как одну из форм коучинга. Коучинг – это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Специалисты подчеркивают, что коучинг не учит, а помогает учиться. Именно такую функцию должна взять на себя ШМП, и эту практическую значимость ее деятельности трудно переоценить [1].

Итак, основная задача такой структуры в рамках вуза – формирование педагогического мастерства и коммуникативных навыков молодых преподавателей, не имеющих базового педагогического образования. Но практическая значимость ШМП могла бы иметь несколько выражений. В частности, для молодых преподавателей необходимо не только развитие коммуникативных способностей, но и повышение самооценки, умение работать в стандартных и нестандартных ситуациях, знакомство с новыми образовательными технологиями, повышение качества преподавания и др. В свою очередь, для кафедр – это управление контролем качества педагогической деятельности молодых преподавателей, одна из форм повышения их квалификации. И, наконец, для вуза – это контроль качества педагогической деятельности молодых преподавателей внутри вуза в

целом, контроль качества работы кафедр, одна из форм обратной связи в коммуникации «вуз – кафедра – студент» и др.

Поэтому школа молодого преподавателя выступает как важный мотивирующий фактор саморазвития молодых специалистов и важный инструмент реализации поставленных перед вузовским сообществом требований по повышению качества преподавания в высшей школе.

Значение обратной связи в условиях высшей школы. В условиях роста и расширения рыночной экономики важным направлением совершенствования образовательного процесса становится и исходящая от самих студентов информация о качестве преподавания, их оценка и понимание ситуации. Поступая в вуз, вчерашний школьник попадает в новую среду, которая при отсутствии или несостоятельности адаптационных механизмов, может усугубить проявление «учебного стресса», что выражается в различных эмоциональных состояниях вроде тревожности, неуверенности в себе, низкой самооценки и т. п., имеющих тенденцию длительного устойчивого проявления. При этом самое большое значение в процессе психологической адаптации студента играет фигура преподавателя. Несмотря на то, что педагогический процесс в вузе опирается преимущественно на интеллектуальный контакт преподавателя и студента, а студенческая жизнь апеллирует к самостоятельности, роль преподавателя была и остается первостепенной в учебном процессе. Преподаватель всегда должен помнить о связи со своими студентами, а чтобы эта коммуникация была эффективной, преподаватель должен быть не только хорошим профессионалом, но и хорошим коммуникатором. Поэтому современный образовательный процесс остро нуждается и в психологическом, и социально-психологическом сопровождении. Постоянный мониторинг на основе, с одной стороны, опросов, анкетирования и тестирования студентов, с другой – регулярных встреч за круглым столом для открытого диалога администрации вуза (ректора, проректора по учебной работе, омбудсмена, деканов факультетов и др.) со студенческой молодежью, работы внутренней почты и других форм обратной связи, во многом способствуют процессам адаптации, сглаживают остроту конфликтных ситуаций, помогают совершенствовать учебный процесс.

Возвращение воспитательного компонента в систему высшего и школьного образования, несомненно, имеет решающее значение как для реализации задач повышения качества преподавания в вузе, так и в целом для будущего нашей страны. Общество во все времена возлагало на педагога особую миссию, которая связана не просто с передачей знаний культурно-исторического и научно-технического наследия и преумножением их, но, прежде всего, со становлением личностного потенциала молодого поколения. Сегодня тема воспитания актуальна как никогда. Как бы мы ни гордились технологическими новациями современной цивилизации, но вопрос о том, в чьих руках эти новации будут находиться, на что они будут направлены – на созидание или разрушение – отнюдь не риторический. В рамках современного вуза воспитание студенческой молодежи должно осуществляться как через предмет, так и через корпоративную культуру вуза.

Воспитание через предмет в вузах традиционно осуществлялось двумя основными путями: непосредственно через предмет в гуманитарных и частично в технических и специальных дисциплинах, а также опосредованно, через личность преподавателя. Изъятие воспитательного компонента из учебного процесса во многом ослабило позиции высшей школы в формировании молодых специалистов. Сегодня, с возвращением воспитательного компонента в учебный процесс школьного и вузовского образования, эта традиция возвращается, стимулируя новые подходы и решения. В частности, в высшей школе одним из важных шагов в этом направлении стало включение в новый образовательный стандарт для технических специальностей гуманитарных ДВС лично-формирующего характера. Введение таких дисциплин, с одной стороны, способствует совершенствованию учебно-воспитательного процесса, поскольку в основе самого понятия «личность» заложена, прежде всего, система духовных ценностей и нравственных ориентиров, с другой – это получение студентами необходимых знаний о возможностях саморазвития, что является главным условием их личностного роста и дальнейшей самореализации.

Однако современная теория и практика самопознания нацелены не только на саморазвитие и самосовершенствование, но и на самоменеджмент, или менеджмент собственной личности [2]. Но-

вый подход к пониманию личности основан на новой парадигме менеджмента и самого человека, который живет в условиях современной информационной цивилизации [1], [3]–[5]. Поэтому планирование, прогнозирование и управление, а также умение брать на себя ответственность за себя и за взаимодействие с другими людьми – вот отличительные особенности современного подхода к развитию личности. В результате следует еще раз подчеркнуть прогрессивный характер введения личностно-ориентированных гуманитарных дисциплин в новый образовательный стандарт для студентов технических специальностей. Однако следует подчеркнуть, что все-таки большой ложкой дегтя стало последовавшее параллельно исключение из этого стандарта такой базовой общеобразовательной дисциплины, как «Психология». Отказ от преподавания этой дисциплины серьезно снижает значимость нововведений, поскольку владение основами психологических знаний является главным условием саморазвития и самосовершенствования, не говоря уже о новых подходах к понятию «личность». Без знания основных механизмов работы памяти, внимания, воображения, законов восприятия, или, например, без понимания взаимосвязи интеллекта и эмоции, или таких когнитивных процессов, как мышление, память, речь и др., очень сложно заниматься самосовершенствованием и самоменеджментом, найти себя и помогать другим в поисках своего пути. Это серьезные аргументы в пользу необходимости владения основами психологических знаний будущими молодыми специалистами, однако и это еще не все аргументы в пользу возвращения «Психологии» как обязательной общеобразовательной дисциплины в подготовке студентов технических специальностей.

В условиях глобализации и развития мирового рынка бизнес становится интернациональным – отсюда проблемы взаимопонимания в условиях кросскультурного сотрудничества. Специалисты подчеркивают, что потребность во взаимопонимании и диалоге различных культур – это не роскошь, а жизненная необходимость сегодняшнего дня. Это, в свою очередь, означает, что базовые знания общей психологии становятся актуальными как никогда, поскольку они составляют основу, фундамент востребованных сегодня знаний национальной психологии, психологии делового общения, кросскультурного менеджмента и др. В то же время, эта тематика особо актуа-

лизуется и в связи с прогнозами специалистов, по свидетельству которых, на смену экономике услуг идет экономика впечатлений и новаций. Новая экономика реализует себя через шоуизацию бизнеса, т. е. через умение компаний эмоционально воздействовать на своих клиентов, впечатлять их, продвигая таким образом свою продукцию на современном высококонкурентном рынке товаров и услуг. Поэтому наряду с личностной индивидуальностью, творчеством, мессианством и инновациями эмоционально ориентированную коммуникацию относят к ведущим ценностям новой экономики. По оценке специалистов, с закономерностями современного высококонкурентного рынка придется столкнуться всем экономически развитым странам, а это еще один очень важный аргумент в пользу необходимости возвращения базовых психологических знаний в программу подготовки технических специальностей.

Корпоративная культура вуза и ее специфика.

Конкурентоспособность высшего учебного заведения сегодня невозможна без развитой корпоративной культуры. Формирование корпоративной культуры организации как новой формы конкурентоспособности – это многоступенчатый и достаточно трудоемкий процесс. Основными этапами этого процесса являются определение миссии, базовых ценностей, корпоративной философии и корпоративной этики организации; формирование стандартов поведенческой и речевой культуры, корпоративной идентичности; создание символики и фирменного стиля компании, а также героика, ритуалы, традиции и условности компании, которые были сформированы ранее, но и сегодня считаются легитимными. Все это в целом составляет содержание корпоративной культуры организации, основу ее имиджевой и репутационной политики [6]. Современные университеты, наряду с учебно-воспитательной и научной деятельностью, активно занимаются предпринимательством, в результате чего все более отчетливо приобретают черты предприятий, ориентированных на прибыль. Это тем более требует высокого уровня именно университетской «корпоративной культуры», чтобы в полной мере отвечать необходимым требованиям. Действительно, специалисты обращают внимание на особенность корпоративной культуры вуза. Корпоративная культура вуза как социального института, выполняющего образовательные, воспитательные, научные, социальные и хозяйственные функции, состоит из традиций и

новаций [7]. Изменения, происходящие в сфере высшего образования, являются причиной возникновения новых ценностных установок. Наряду с традиционной академической культурой они составляют специфику корпоративной культуры вуза. Поэтому, с одной стороны, культура современного университета – это культура конкурентной борьбы на современном рынке образовательных услуг, с другой – это традиционная академическая культура, основанная на сохранении и приращении академических ценностей. Однако, несмотря на специфические особенности корпоративной культуры вуза, ее ценностный, организационный, коммуникативный и творческий потенциалы настолько велики, что она выступает важным инструментом воспитательного значения. С другой стороны, корпоративная культура определяет лицо вуза, его индивидуальность, позиционирует его во внешней среде, что во многом способствует узнаваемости и успешности каждого конкретного вуза на современном рынке образовательных услуг. Отсюда необходимость в большой комплексной работе по формированию корпоративной культуры высшего учебного заведения для построения целостного, устойчивого корпоративного имиджа и корпоративной репутации как во внутренней, так и во внешней для вуза среде.

Трудоустройство молодых специалистов – отдельная проблема. Молодежь – одна из наиболее уязвимых категорий населения на рынке труда. Сохраняя большую потребность в работе как основном источнике дохода, она не выдерживает конкуренции на рынке труда и нуждается во все возрастающей социальной поддержке и защите. К сожалению, реальность такова, что устроиться на работу даже с красным дипломом, не имея опыта работы, практически невозможно, а опыт работы по специальности возможен только при наличии диплома. Это практика порочна, но она демонстрирует отношение государства к молодому поколению, к его будущему. Молодежь в значительной части обладает тем уровнем мобильности, интеллектуальной активности и здоровья, который выгодно отличает ее от других групп населения. В то же время, перед любым обществом стоит вопрос о необходимости минимизации издержек и потерь, которые несет страна из-за проблем, связанных с социализацией молодых людей и интеграцией их в единое экономическое, политическое и социокультурное пространство. Впервые выходящие на рынок труда специали-

сты, как правило, нацеленные на интеллектуальный труд и предъявляющие достаточно высокие требования к его характеру, организации и уровню оплаты, могут не обладать достаточной гибкостью и адаптивностью. Студенты, начиная уже примерно с третьего курса, всеми правдами и неправдами, иногда даже в ущерб учебе, пытаются устроиться на работу, которая может рассматриваться работодателем как работа по специальности. Работодатель не желает тратить свои деньги и время на обучение молодых специалистов, ему нужны готовые кадры, которые будут радостно трудиться на благо компании. Поэтому те, кто предпочел учебу, вынуждены проходить бесконечное количество собеседований, прежде чем найти работу. Исключения, конечно, есть, но они не меняют общую картину. Закономерно возникает вопрос: в чем заключается социальная ответственность бизнеса и государства в целом перед этой категорией своих граждан. Обучение в вузе и последующее трудоустройство – это взаимосвязанные и взаимообусловленные процессы. Вузы должны обеспечивать качественное обучение и подготовку молодых кадров, а государство в лице коммерческих и некоммерческих организаций – способствовать трудоустройству молодых специалистов и их обучению на местах. В ситуации, когда выпускник высшей школы уже приобрел необходимые навыки и знания, но не еще стал профессионалом, такое обучение приобретает форму коучинга и статус школы молодого специалиста. В частности, для молодых специалистов, пришедших работать в вуз на преподавательскую должность, это будет «Школа молодого преподавателя» и т. п. в соответствии с профессиональными знаниями и навыками. Такой подход во многом способствует реализации новых требований в области подготовки и повышения квалификации молодых кадров, способствует формированию дисциплины, ответственности, лояльности и корпоративного патриотизма. В этой связи очень актуален и весьма интересен новый проект Минобрнауки «Глобальное образование», который предусматривает обучение молодых специалистов за границей с целью совершенствования полученных знаний и приобретения новых, особенно в отраслях, где мы сегодня отстаем. При условии обязательного возвращения в страну гарантируется полное финансирование и последующее трудоустройство. Программа предоставляет

возможность гражданам России получить образование в ведущих университетах мира и содействие в трудоустройстве по выбранному профилю, а российским работодателям – найти и пригласить на работу высококвалифицированных специалистов, конкурентоспособных на мировом уровне. Программа направлена на повышение конкурентоспособности российского образования в высокотехнологичном секторе, государственном и муниципальном управлении и сфере социальных услуг за счет привлечения в экономику российских выпускников ведущих университетов мира.

Список предполагаемых работодателей уже готовится. Предполагается, что этот проект стартует уже в середине 2014 г. Реализация существующих и поиск новых прогрессивных форм профессионального роста молодых специалистов является важной составляющей совершенствования как

кадровой молодежной политики, так и вузовской системы образования. Эти меры, в том числе, повысят качество преподавания в высшей школе, поскольку возрастет уровень ответственности за репутацию вуза и его рейтинг. Таким образом, повышение качества преподавания в вузе – это не только дело самого вуза, но и комплексное взаимодействие всех участников образовательного пространства и всех государственных структур, выступающих как в роли заказчиков, так и потребителей.

Подводя определенный итог, следует отметить, что это лишь некоторые аспекты проблемы. В целом же повышение качества преподавания в вузе – это сложный многоплановый процесс, который требует не только серьезных усилий, но и системного подхода к решению поставленных задач на всех уровнях взаимодействия участников современного образовательного пространства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дауни М. Эффективный коучинг: уроки коуча коучам. М.: Добрая книга, 2008.
2. Друкер П. Управление в обществе будущего. М.: Вильямс, 2007.
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект на работе. М.: АСТ, 2010.
4. Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э. Корпоративная культура: теория и практика. М.: Альфа-Пресс, 2005.

5. Кови Ст. Р. Восьмой навык: от эффективности к величию. М.: Альпина Паблишер, 2012.
6. Спивак В. А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001.
7. Экман П. Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь. СПб.: Питер, 2013.

R. I. Mamina, E. V. Piraynen

Saint-Petersburg state electrotechnical university «LETI»

TO THE QUESTION OF IMPROVING THE QUALITY OF TEACHING AT THE UNIVERSITY

As the title implies the article discusses some aspects of the most important issue about an improving the quality of teaching in the University degree. Grant attention to the educative component in the system of higher education.

Corporate culture of the University, quality of education, school of the young lecturer, feedback
