

НА ПЕРЕКРЕСТКЕ МНЕНИЙ

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ И ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКАЯ СРЕДА (К вопросу о «паттернах») ¹

ШЕСТАК Валерий Петрович – д-р техн. наук, проф., НИЯУ МИФИ, ведущий науч. сотрудник, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. E-mail: VPShestak@fa.ru

***Аннотация.** Статья продолжает серию публикаций автора о вузовском этосе. Автор настаивает на элитности преподавательского корпуса, считая его интеллектуальным резервом России. В статье предложен вариант отбора характеристик действительно паттерна преподавателя вуза, для чего рассматривается многомерная модель преподавателя и психологическая иерархия потребностей преподавателя.*

***Ключевые слова:** университет, этос, преподаватель, паттерн поведения, влияние внешних факторов на преподавателя, потребности преподавателя*

***Для цитирования:** Шестак В.П. Преподавательская среда высшей школы (К вопросу о «паттернах») // Высшее образование в России. 2016. № 5 (201). С. 72–79.*

Мнение профессора Е.И. Трубниковой о качестве современной преподавательской среды огорчает: она констатирует полное разрушение университетского этоса [1]. Надо сказать, что статьи с подобным диагнозом отнюдь не исключение: в последнее время нарастает число публикаций, содержащих негативные суждения о преподавательском составе высшей школы. В частности, в 2014–2015 гг. в этом плане заметны выступления профессоров В.Е. Балацкого, А.А. Дульзона, Н.Б. Москвиной, М.Ю. Немцева, В.П. Рыжова и др.

Во все века преподавательский корпус вузов относился к элитной части общества не только как транслятор и генератор знания, но и как носитель особого университетского «духа» – «духа подлинной интеллигентности». Поэтому для будущего страны не имеет, на наш взгляд, никакого значения модное ныне общественное мнение по поводу «привлекательности профессий» [2], которое явно принижает профессию

«преподаватель вуза». Именно уникальный «дух» составляет квинтэссенцию «этоса вузовского академического сообщества», которая определяется корпоративной общностью понимания и концептуализации особого мира, формировавшегося веками в университетах в процессе обучения студентов. Этос вуза мы рассматриваем [3] как некий виртуальный неписанный кодекс, устанавливающий стиль жизни, общения и деятельности преподавателей, принятые в нашем сообществе субординацию, иерархию регалий, ценностей и т.д.

Устойчивость этоса вуза, его сохранность при передаче от поколения к поколению зависят от адекватного противодействия деструктивным факторам, нацеленным на расшатывание принятого в вузовском сообществе порядка, на разрушение системы ценностей этоса, на утрату специфической культуры сообщества. Мы утверждаем, что этос вуза является интеллектуальным ресурсом нации. Влияние рос-

¹ Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных в рамках общеуниверситетской комплексной темы «Устойчивое развитие России в условиях глобальных изменений» (Финансовый университет при Правительстве РФ, 2016 г.).

сийских университетов в обществе будет расти, если они сумеют отстоять свою идентичность как центров науки, образования и культуры, сохраняющих за собой просветительскую функцию [4]. Позиция Е.И. Трубниковой и ряда коллег заставляет вспомнить классику. Профессор Преображенский в повести М. Булгакова говорит: «Если я, вместо того, чтобы оперировать каждый вечер, начну у себя в квартире петь хором, у меня настанет разруха...»

Автор упомянутой статьи представляет результаты своих исследований влияния формальных и неформальных ограничений на деятельность преподавателя в отечественной системе высшего образования, и ее вывод неутешителен. В частности, выяснено, что «паттерны поведения» «формируются не только регламентирующими документами вуза, где работает преподаватель, но и социумом вуза». С таким выводом согласиться нельзя – он противоречит не только нашим представлениям о роли этоса вуза, но и позиционированию вузов в современном российском обществе, о чём говорилось в ряде наших работ [5–7]. Следует также заметить, что трактовка Е.И. Трубниковой содержания понятия «пат-

терн» не соответствует действительному значению этого слова: англ. *pattern* – *sample; model, ideal; form, mold; shape, configuration; decorative design*. Основной перевод здесь – образец/шаблон. В принципе не могут быть содержанием «нормы» такие отмеченные автором девиации, как неформальные отношения, обмен дарами, моббинг, административный ресурс, психологическое давление, лояльные или аффилированные с администрацией преподаватели и сотрудники.

Для поиска элементов действительного паттерна полезно рассмотреть преподавательскую среду высшей школы с разных точек зрения, например, как она представляется с позиций акторов производственного процесса, в котором участвует преподаватель. В развитие идеи профессора А.Ф. Красинской [8] о многомерности оценки преподавателя вуза в нашей статье предлагается модель, построенная на личном опыте работы автора в вузе и его личных оценках доли в интегральной оценке («оценка влияния») таких факторов, как мнения студентов и работодателей, точка зрения чиновников от образования, оценка коллег-преподавателей, оценка коллег-ученых, ожидания вузовской администрации, самооценка преподавателей.

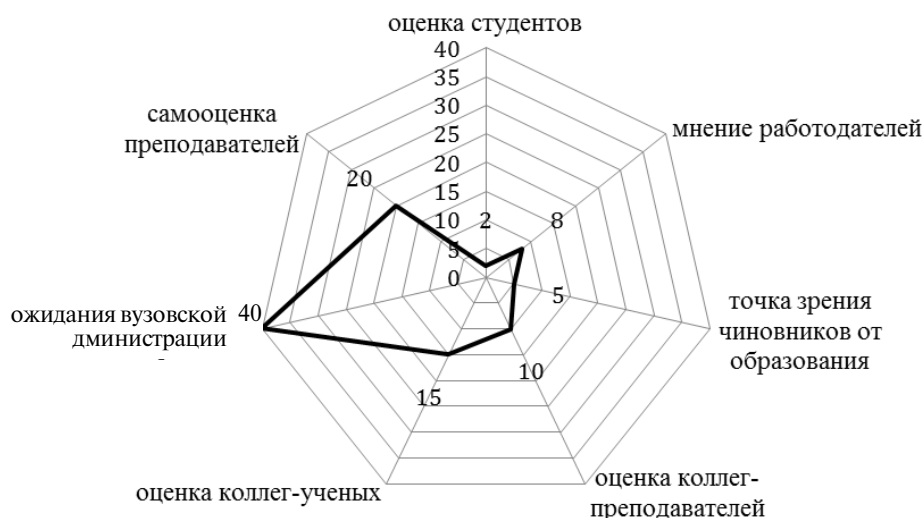


Рис. 1. Многомерная модель преподавателя высшей школы (баллы отражают степень влияния внешних факторов на преподавателя)

коллег-преподавателей и коллег-ученых, ожидания вузовской администрации, самооценка преподавателя.

Предлагаемая нами модель преподавателя представлена в виде лепестковой диаграммы (рис. 1). Рассмотрим её основные компоненты:

- в студенческой оценке преподавателя, как правило, присутствуют такие параметры: искусство одеваться, двигаться, задавать вопросы, слушать ответы, сформированность речевой культуры, умение адаптироваться и быть гуманным на экзаменах и зачетах. Следует учесть, что мы рассматриваем здесь студентов поколения Z, 1991–2001 годов рождения. Это годы создания Всемирной паутины. Главная трудность для преподавателя сегодня – непризнание поколением Z авторитетов. Напротив, самооценка у его представителей, как правило, завышенная: амбиций много, знаний мало. Они хотят, чтобы преподаватель был умелым и мудрым руководителем, а не «знал всё». Для них самих эрудиция и хорошая память утратили свое значение, эти функции переданы поисковой системе Google. Поэтому преподаватель не ждет от студентов «понимания», а мы ставим влиянию на него их мнения минимальную оценку – 2 балла;

- работодатели оценивают преподавателя вуза с позиции необходимости доучивания выпускника по месту работы. Так как парциальный вклад читаемых им дисциплин в общую компетентность выпускника не выделен, оценка влияния их мнения достаточно низка – 8 баллов;

- чиновники от образования разного уровня используют для оценки критерии, перечисленные в «Положении о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников». От профессорско-преподавательского состава, в частности, ожидается положительная динамика результатов научно-педагогической деятельности с подтверждением личного вклада в повыше-

ние качества образования по преподаваемым дисциплинам, в развитие науки, в решение научных проблем в соответствующей области знаний, в совершенствование методик обучения и воспитания обучающихся, в освоение новых образовательных технологий. Очевидно, что вышеперечисленное предполагает активную многоплановую работу преподавателей с целью достижения ими определенных документально подтвержденных результатов. Впрочем, регламент деятельности аттестационной комиссии определяется вузом, в котором работает преподаватель, поэтому оценка влияния невысока – 5 баллов;

- реакция на деятельность преподавателя коллег-преподавателей и коллег-учёных не является определяющей, хотя и формирует упомянутый выше неписанный кодекс, устанавливающий стиль жизни, общения и деятельности, принятый в вузовском сообществе. Оценки влияния – 10 и 15 баллов соответственно;

- ожидания вузовской администрации от преподавателей связаны прежде всего с реализацией вузом стратегических планов развития, с включенностью вуза в известные всероссийские проекты Минобрнауки России. Со всей очевидностью можно сказать, что администрация вуза при реализации стратегических планов развития вынуждена адаптироваться к качественно новой внешней среде. Последняя характеризуется факторами неопределенности, рисков и конкуренции, требующими инновационных решений. Управление вузом в этих условиях зиждется на концепции корпоративной миссии, для которой активность и лояльность работников вуза являются весьма важным обстоятельством. Эта активность, к примеру, предполагает: участие в мероприятиях, повышающих имидж вуза (подготовка заявок на участие в конкурсах по договорам на проведение научно-исследовательских, научных и учебно-методических работ; на получение международных грантов и грантов РФ, РФФИ/РГНФ;

создание результатов интеллектуальной деятельности; конференции, симпозиумы, форумы, конгрессы с привлечением работодателей, других вузов, научных организаций и учреждений; медиа-активность научно-педагогических работников; подготовка экспертных заключений для законодательных и исполнительных органов власти по заданию ректората); *научные публикации* (тезисы докладов и/или материалы конференций, размещенные в *Web of Science* и/или *Scopus*; статьи в журналах, включенных в *Russian Science Citation Index*, в сборниках трудов зарубежных конференций, проводимых в очной форме, в журналах, включенных в список ВАК, в научных журналах, индексируемых в РИНЦ); *учебно-методическую работу* (подготовка учебников и учебных пособий; участие преподавателя в проведении аудиторных занятий в режиме замен; участие в учебном процессе магистратуры и аспирантуры; создание тестовых заданий; разработка учебных планов по освоению образовательных программ высшего образования; разработка рабочей программы дисциплины, программ для ГИА; успешная защита аспиранта, докторанта, соискателя; редактирование научных и учебно-методических материалов на русском языке, переведенных с иностранного языка или подготовленных иностранными студентами на русском языке; руководство научно-исследовательской работой студентов; участие в работе комиссий и жюри конгрессов, форумов, фестивалей, олимпиад, конкурсов научных студенческих работ, носящих характер состязательности; руководство научным студенческим кружком или постоянно действующим научным семинаром, дискуссионным клубом и др.); участие в работе в качестве членов общественных, экспертных, научно-методических советов, комиссий, рабочих групп органов законодательной и исполнительной власти, РАН, диссертационного совета по защите кандидатских и докторских диссертаций, Сове-

та молодых ученых, авторитетных международных научных ассоциаций по соответствующим предметным областям; участие в работе редакционной коллегии (совета) журналов, научных и учебно-методических изданий; рецензирование (редактирование) монографий, научных сборников, учебников, учебных пособий; оппонирование докторских/ кандидатских диссертаций; подготовку отзыва ведущей организации.

Активность работников может быть оценена баллами. В режиме эффективного контракта в соответствии с набранными баллами администрация имеет возможность устанавливать размеры премий или ежемесячных стимулирующих выплат и доплат. На *рис. 2* для наглядности приведено распределение максимально возможных баллов, которые может набрать преподаватель вуза «по видам активности». Поэтому оценка влияния фактора «ожидания вузовской администрации от преподавателей» в таких условиях максимальна, поскольку связана с денежным содержанием. Мы её оцениваем в 40 баллов;

- наконец, самооценка преподавателя. Она не должна формально повторять соответствующие компетенции преподавателя (как это сделано в Томском политехническом университете [9] при формировании системы самооценки и оценки профессорско-преподавательского состава). В качестве основы возникновения синергии могут рассматриваться только личностные самооценки преподавателей, принадлежащих к одной корпорации. Синергия в данном случае – это положительный эффект личного взаимодействия нескольких преподавателей, который характеризуется суммированием и последующим формированием уникального вузовского этоса. Надо подчеркнуть, что этот процесс носит творческий характер.

На *рис. 3* представлена диаграмма иерархии нарастающих потребностей преподавателя (по аналогии с «пирамидой Абрахама Маслоу»). Она фиксирует внутрен-



Рис. 2. Распределение максимально возможных баллов, которые может набрать преподаватель вуза (режим эффективного контракта)

ний рост преподавателя, который способен обеспечить его психологическую устойчивость на фоне внешних воздействий. Важно заметить, что каждая из потребностей для сохранения иерархии не обязательно должна быть удовлетворена полностью (для перехода на следующую ступень достаточно частичного насыщения).

Воснову иерархии потребностей преподавателя заложен механизм положительного морально-психологического удовлетворения от работы в академической сфере, что отмечено в работе Е.В. Балацкого [10]. Деятельность преподавателя связана с постоянным самообучением и накоплением интересного опыта, в том числе из общения с молодежью. Внешние влияния на самооценку преподавателя демпфируются его личными амбициями и уверенностью в

правильности выбранного пути. В учебном процессе он всегда лидер, он преподает «свою» дисциплину, он готовит образовательную программу, рабочие планы и фонд оценочных средств по этой дисциплине, принимает зачеты и экзамены у «своих» студентов. Конечно, увеличение учебной нагрузки преподавателю не нравится, однако его личный опыт и новые образовательные технологии позволяют смягчить и эту неприятность. В случае признания коллегами его учебных и научных достижений у преподавателя возникает переживание собственной важности и нужности, осознание своей исключительности, несмотря на невысокую базовую заработную плату. Немаловажным фактором высокой самооценки преподавателя является академическая свобода и возможное фрилансер-

7 – самоактуализация, или, на современном языке – высокая цитируемость – признание в академическом сообществе

6 – идея гармонизации жизни – лидерство или коллегиальная работа в составе научно-педагогической школы, высокий индекс Хирша

5 – самоутверждение – получение ученой степени доктора наук, ученых званий доцента, профессора

4 – желание занять более высокую должность, потребность в уважении и одобрении коллег, высокая публикационная активность

3 – принадлежность к преподавательскому сообществу (членство на кафедре), удовлетворение личных амбиций при сохранении адекватности

2 – желание преподавать и выбор определенного вуза

1 – окончание аспирантуры с защитой диссертации по какой-либо научной специальности

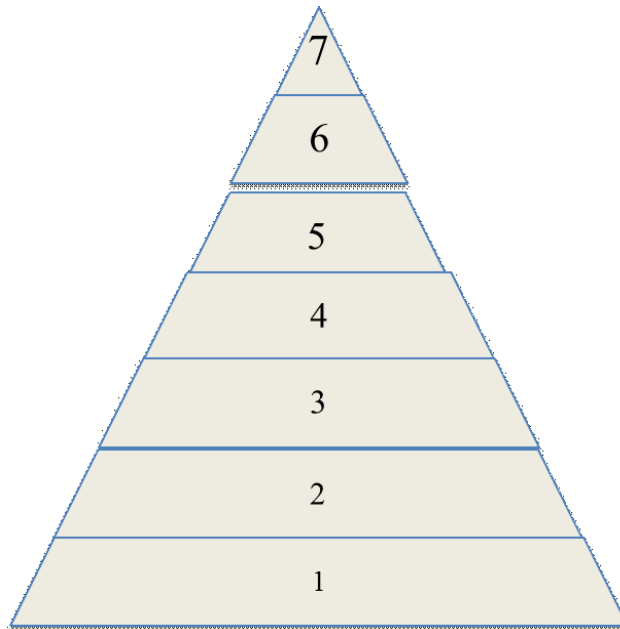


Рис. 3. Диаграмма 7-уровневой иерархии потребностей преподавателя

ство. Кроме того, преподаватель волен выбирать тематику научных исследований и распределять свое время между различными видами деятельности.

Таким образом, самооценка преподавателя исключительно важна для обеспечения устойчивости вузовской общности, оценим её поэтому в 20 баллов. Следуя психологическому портрету преподавателя, можно смело утверждать, что роста миграции из преподавательской среды не будет. Преподаватель не может остановиться на полпути начатого им восхождения к самоактуализации.

Диаграмма, изображенная на рис. 1, позволяет утверждать, что устойчивость состояния преподавателя на 60% зависит от его личной самооценки и от его способности удовлетворить вполне объективные ожидания администрации вуза. Можно согласиться с профессором Л.Ф. Красинской [8] в том, что жизнь действительно научила нас быть

реалистами. Но, взращая «наивный профессиональный оптимизм», к которому она призывает, коллегам следует понимать, что возникновение в нашей среде деформирующих модель преподавателя факторов предполагает адекватную реакцию. Работа преподавателя вуза в наше турбулентное время «по определению» требует постоянного и систематического освоения многочисленных методов, методик, технологий, средств обучения, овладения всё новыми и новыми знаниями в своей предметной области, отслеживания последних политических, экономических и научных достижений и в России, и в мире, для чего требуется, как минимум, знание английского языка и навыки работы в сети Интернет.

В качестве совета коллегам-преподавателям, которые пишут о «моббинге» и других подобных явлениях, хочу напомнить слова Эрнеста Хемингуэя: «Секрет успеха прост: никогда не падайте духом. Не мо-

жете это сделать, тогда никогда не падайте духом на людях».

Литература

1. Трубникова Е.И. Паттерны поведения в преподавательской среде // Высшее образование в России. 2016. № 1 (197). С. 95–104.
2. Саганенко Г.И., Степанцова А.А., Степанова Е.И. Профессиональные предпочтения молодежи как показатель общественных перемен // Высшее образование в России. 2015. № 2. С. 59–68.
3. Шестак В.П., Шестак Н.В. Этос, рейтинг вуза и публикационная активность преподавателя вуза // Высшее образование в России. 2012. № 3. С. 29–40.
4. Сенашенко В.С. О некоторых проблемах жизни современного университета // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 2. С. 43–47.
5. Шестак В.П. Кризис экономики России и задачи высшей школы // Экономика образования. 2015. № 2. С. 50–61; Шестак В.П., Васильева А.В. Эффективность вузовской науки при переходе к инновационной экономике // Управление инновациями. 2015. № 2. С. 71–79.
6. Шестак В.П., Кузнецов Н.В. Вуз как институт развития в реальном секторе экономики // Экономика. Налоги. Право. 2015. № 2. С. 21–27; Шестак В.П. Вузы и инновационная экономика // Высшее образование в России. 2014. № 11. С. 57–65.
7. Рубвальтер Д.А., Богачев Ю.С., Шестак В.П. Вузы в пространстве индикаторов международных рейтингов // Высшее образование в России. 2014. № 1. С. 11–19; Шестак В.П., Шестак Н.В. Рейтинговый дискурс: урок английского для вуза // Высшее образование в России. 2013. № 1. С. 37–47; Шестак В.П. Докторантура // Высшее образование в России. 2011. № 2. С. 38–54.
8. Красинская Л.Ф. Преподаватель высшей школы: каким ему быть? (размышления о социальных ожиданиях и профессиональных реалиях) // Высшее образование в России. 2015. № 1. С. 37–46.
9. Дульзон А.А., Васильева О.М. Система самооценки и оценки компетенций научно-педагогических кадров // Высшее образование в России. 2014. № 5. С. 61–72.
10. Балацкий В.Е. В поисках академической ренты // Капитал страны. Федеральное Интернет-издание. URL: <http://kapital-rus.ru/articles/article/247529/>

Статья поступила в редакцию 20.03.16.

HIGHER SCHOOL TEACHING ENVIRONMENT (about the «patterns»)

SHESTAK Valery P. – Dr. Sci. (Tech.), Prof., National Research Nuclear University MEPhI, leading researcher, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia. E-mail: VPSHestak@fa.ru

Abstract. The article continues the series of the author's publications on the topic of higher school ethos. The author considers the elite corps of professors to be an intellectual reserve of Russia. This paper proposes an option of choice of the actual pattern characteristics of higher school professors, which are considered within a multi-dimensional model of a professor; it includes the psychological hierarchy of needs, the national higher school modernization plans and examples of financial incentives.

Keywords: university ethos, higher school professor, pattern of behavior, external factors, modernization program of higher education, incentive payments, professor's needs

Cite as: Shestak, V.P. (2016). [Higher School Teaching Environment (About the «Patterns»)]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 5 (201), pp. 72–79. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Trubnikova, E.I. (2016). [Behavior Patterns in the System of Higher Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 1 (197), pp. 95–104. (In Russ., abstract in Eng.)

2. Saganenko, G.I., Stepanova, A.A., Stepanova, E.I. (2015). [Professional Preferences of Young People as an Indicator of Social Changes]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 2, pp. 59-68. (In Russ., abstract in Eng.)
3. Shestak, V.P., Shestak, N.V. (2012). [Ethos, Rating and Publishing Activity of the University Professors]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 3, pp. 29-40. (In Russ., abstract in Eng.)
4. Senashenko, V.S. (2012). [Some Problems of the Modern University]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis]. No. 2, pp. 43-47. (In Russ., abstract in Eng.)
5. Shestak, V.P. (2015). [Russian Economy Crisis and the Tasks of Higher Education]. *Ekonomika obrazovaniya* [Economics of Education]. No. 2, pp. 50-61. (In Russ., abstract in Eng.); Shestak, V.P., Vasilieva, L.V. (2015). [Effectiveness of Higher Education Research in Innovation and Development] *Upravlenie innovatsiyami* [Innovation Management]. No. 2, pp. 71-79.
6. Shestak, V.P., Kuznetsov, N.V. (2015). [Higher School as a Development Institution in the Real Sector of Economy]. *Ekonomika. Nalogi. Pravo* [Economy. Taxes & Law]. No. 2, pp. 21-27. (In Russ., abstract in Eng.); Shestak, V.P. (2014). [Universities and the Transition to an Innovation Economy in the Russian Regions]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 11, pp. 29-40. (In Russ., abstract in Eng.)
7. Rubvalter, D.A., Bogachyov, Yu.S., Shestak, V.P. (2014). [Higher Education Institutions in the Space of Indicators of the International Ratings]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 1, pp. 11-19. (In Russ., abstract in Eng.); Shestak, V.P., Shestak, N.V. (2013). [Discourse on the World University Rankings: the Lesson of English for University]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 1, pp. 37-47. (In Russ., abstract in Eng.); Shestak, V.P. (2011). [Postgraduate Education in Russia]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 2, pp. 38-54. (In Russ., abstract in Eng.)
8. Krasinskaya, L.F. (2015). [Teacher of Higher School: What Will He Be? (Reflections on Social Expectations and Professional Realities)]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 1, pp. 37-47. (In Russ., abstract in Eng.)
9. Dul'zon, F.A., Vasil'eva O.M. (2014). [Competence (Self) Assessment Interactive System of Tomsk Polytechnic University Academic Staff]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 5, pp. 61-72. (In Russ., abstract in Eng.)
10. Balatskii, V.E. (2014). [In the Search of Academic Rent]. *Kapital strany. Federalnoe Internet-izdanie* [The Country's Asset. The Federal Internet Issue]. URL: <http://kapital-rus.ru/articles/article/247529/>

The paper was submitted 20.03.16.

