

Пикулин Юрий Георгиевич

канд. техн. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Московский государственный
машиностроительный университет (МАМИ)»

г. Москва

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ВУЗА: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация: в данной статье рассматриваются вопросы, на которые следует, по мнению автора, обращать внимание при организации учебного процесса при подготовке будущих инженерно-технических работников, стратегически приоритетного совершенствования учебного процесса в вузе.

Ключевые слова: преподаватель, вуз, перспективы, высшее образование, инженерно-техническое образование, профессиональная подготовка.

Переход на двухуровневую систему высшего образования – бакалавриат и магистратура – привёл к преобразованию традиционной схемы инженерной подготовки специалистов в высших учебных заведениях. Причём, предприятия, столкнувшись впервые в прошлом году с массой первых выпускников бакалавриата, были несколько озадачены, особенно, если у выпускников вузов отсутствовал опыт работы и, тем более, по специальности. Понятно, что такого в большинстве случаев не может быть в связи с тем, что основная задача студента – учиться, а не подрабатывать где-то по вечерам или по ночам. И преподаватель должен оценивать не подработку студента, а усвоение студентами материала каждой конкретной дисциплины и выполнение контрольных точек рабочей программы по соответствующей дисциплине. Говоря о преподавателях нельзя не вспомнить об основных моментах их работы.

Проводимое слияние вузов, направленное, в первую очередь, на сокращение их числа, повлекло за собой пропорциональное снижение набора на первый курс. Так, при объединении нескольких вузов под эгидой МАМИ (МГУИЭ, Открытый университет, индустриальный, вечерний metallurgicalский институт) приём в 2015 году на очное обучение был запланирован в объёме контрольных цифр

приёма для одного из вузов – МГУИЭ – до объединения, т.е. практически по перечисленным ранее вузам 5:1. Это означает лишь сокращение системы высшего образования, сворачивание её бюджетной части. И можно было это объединение провести по-другому.

Причём, анализируя структуру и состав подразделений по количеству избранных по конкурсу 2015 года – на один учебный год (!) – преподавателей (а не ставок) можно сказать, что технических подразделений и гуманитарных примерно одинаковое количество и по количеству сотрудников в том числе. В техническом вузе количество специалистов технического профиля должно быть всё-таки значительно больше, чем обслуживающего персонала и преподавателей дисциплин гуманитарного профиля. Очевидно, чтобы вести бухгалтерский учёт на предприятии, оно должно, по крайней мере, что-то производить.

Следующий момент, который необходимо отметить, это нагрузка преподавателей. При обучении студентов в вузе по многим специальностям и направлениям необходимо в первую очередь унифицировать учебные планы по отдельным дисциплинам и блокам с тем, чтобы при проектировании расписания занятий была возможность объединения групп студентов в межфакультетские или межинститутские потоки с целью сокращения удельной часовой нагрузки на преподавателя при чтении лекций. Это необходимо для исключения ситуации, когда поток состоит из одной группы, при которой лекции по отдельным дисциплинам могут читаться нескольким студентам. Эту задачу, по всей видимости, – да простят меня специалисты в области гуманитарных дисциплин – могут решить только специалисты с техническим образованием, имеющие понятие о комбинаторике и преемственности дисциплин. В настоящее время ввиду сложности задачи оптимизации учебных планов в вузах для решения этой задачи руководство остановилось на повышении нормы годового объёма учебной работы преподавателя до 900 часов (Увеличение нормы для преподавателей до максимальной величины, обозначенной в законодательстве, это решение сиюминутного упрощения планирования работы предприятия. Через некоторое время оно при-

ведёт к другим негативным проблемам, которые некоторые вузы уже могут ощущать в настоящее время.). Причём, практически только аудиторной работы, когда преподавателю не остаётся времени на подготовку к занятиям (Это возможно только для опытного преподавателя с широким кругозором, имеющего опыт преподавания различных дисциплин, квалифицированного «многостаночника», как правило, уже в солидном возрасте. Молодым преподавателям, не в обиду им будет сказано, это не под силу. Хотя схалтуриТЬ им будем проще, чем людям старой закалки.). А ещё, преподавателю необходимо время для научной работы и оформления публикаций, что не делается «в пять секунд». Однако это не спасло ситуацию.

Ещё необходимо учесть, что при ежегодном сокращении количества студентов в вузе на кафедрах сокращается объём учебной работы, что приводит к сокращению преподавателей и иногда возникают ситуации, когда занятия по отдельным дисциплинам приходится проводить преподавателям, за 3–4 недели подготовившимся к проведению занятий по данной дисциплине. Это может быть дисциплина «на один раз». Понятно, что эта проблема остро стоит только для выпускающих кафедр, которым приходится читать много специальных дисциплин. И, практически, это не относится к кафедрам гуманитарного профиля, ведь всё равно, сколько преподавателей, например, на кафедре «История» будут читать одноимённую дисциплину – у них 100%-я взаимозаменяемость. Все преподаватели прекрасно понимают и помнят, что подготовка к чтению новой дисциплины занимает по времени практически не менее полугода, а тем более, если ещё необходим лабораторный практикум, то это – проблема из проблем. Вот поэтому-то и отсутствует приток молодых преподавателей в вузы. Разрывается преемственность поколений, прерывается процесс передачи и накопления знаний.

Очень хочется надеяться, что всё-таки что-то сдвинется в положительную сторону, будут опубликованы основные направления развития в области высшего образования и стимулирования работы профессорско-преподавательского

состава; законотворческие инициативы повернутся в сторону защиты профессорско-преподавательского состава, в первую очередь, государственных вузов и будет осуществляться поощрение их работы в объемах, не ниже соответствующих величин у государственных служащих.