

По большому счету, начало работы по новой системе организации учебного процесса влечет за собой полную перестройку мышления и как следствие — поведения, способа действия в целом, **рождение нового типа студента**. Студенту не просто надо занять активную позицию. Это должна быть внутренне активная позиция: внутреннее понимание необходимости перехода к действию, движению как способу существования в новых условиях вместо статики и покоя.

Желание стать участником интерактивного процесса обучения, желание сотрудничать с преподавателем и коллегами-студентами, амбициозное, по сути, желание «зарабатывать» баллы и быть успешным — вот новые требования нового процесса обучения. В новых условиях студент не ждет, пока его

спросят, а говорит, потому что ему нужны баллы и в конечном итоге — ему нужны знания.

С одной стороны, такая перестройка кажется мне самой сложной задачей в рамках болонских соглашений, она не может осуществиться моментно: студент привык быть пассивным. Но с другой стороны, новые требования — это требования современного мира. Кроме того, студенту в рамках новой системы обучения все понятно: количество усилий, которые он прилагает, заданий, которые он выполняет, пропорционально количеству полученных им баллов, его успеваемости. Лучшим доказательством этого является то, что при выставлении итоговых оценок практически никогда не возникает конфликтных ситуаций.

## ЭКСПЕРИМЕНТ: ПЕРВЫЕ ОШИБКИ И «УРОКИ»...

Вопросы декану Н. Л. Шубиной

— *Когда Вы начали эксперимент? Был ли подготовительный этап?*

— Эксперимент на филологическом факультете начался задолго до 2004 года и задолго до Болонского процесса. В 1992 года на факультете началась подготовка специалиста по многоуровневой системе. Мы отстаивали так называемую профильную подготовку бакалавра. Не секрет, что самым распространенным было решение «подчинить» профиль подготовки специальности: было 5 лет подготовки, а стало 4 года. Нам показалось, что это решение не будет эффективным уже и потому, что подготовка бакалавра требует другой (как это принято говорить) философии и логики подготовки. Кроме того, было непонятно, для чего ломать сложившуюся десятилетиями систему моноуровневой подготовки, сокращая при этом срок подготовки. Вот тогда мы и начали эксперимент по изменению учебного процесса. Пришлось менять (структурно и содержательно) учебный план, разрабатывать нормативно-организационную базу, создавать учебно-методическую базу разных профилей подготовки (сейчас у нас реализуется 6 профилей, а всего подготовлено 11). Именно на нашем факультете мы первыми разработали положение о магистратуре, критерии конкурсного отбора на профили обучения и другое. У нас рождался и ГОС второго поколения по филологическому образованию, вернее, его содержательное наполнение, и мы первыми стали апробировать ГОС второго поколения подготовки магистра уже в 2000 году (сегодня мы реализуем 8 программ подготовки магистра).

Для чего я это вспоминаю? Только для того, чтобы было понятно: **эксперимент надо начинать очень осторожно**, с учетом того, что делает факультет и что он может сделать самостоятельно в рамках эксперимента. Не надо копировать опыт других и не надо ломать хорошие традиции. Надо для начала оценить свои возможности. Самоаттестация, которую мы проводим перед аттестацией вуза, очень хорошая «школа», если ее проводить объективно. Это и есть подготовительный этап.

— *Что нужно факультету для того, чтобы «решиться» на эксперимент?*

— **Квалифицированный преподавательский состав**, готовый поверить, что это не очередная «реформа сверху», а реальная потребность для развития конкурентоспособного факультета не только в структуре университета, но в рамках города, региона, страны и Европы... Потеряем конкурентоспособность — потеряем работу, которую, как это ни странно звучит, не так легко найти. Думаете, такого не будет? А если и будет, то не с нами?

**Мудрое руководство вуза**, которое не будет «пугаться» отрицательных результатов, которое разрешит факультету самостоятельно разработать задачи эксперимента на каждом этапе и способы их решения.

**Развитая научно-исследовательская база факультета** как структурного подразделения университета, поскольку без научных школ и направлений невозможно развивать подготовку магистров.

**Необходимая материально-техническая база** для организации как аудиторной, так и внеаудиторной работы. Повторяю, **необходимая** для реализации задач учебного процесса и научной деятельности. Мы вам показали, что не наличие огромного количества компьютеров и другой техники обеспечивает качество образования, а наличие разумного программного обеспечения, нали-

чие программы развития материально-технической базы факультета под конкретные задачи. «Накопление техники» — не есть показатель успешной работы вуза. Хотя до сих пор при аттестации мы должны учитывать количество компьютеров на студента...

— *Почему вы начали эксперимент и в бакалавриате, и в магистратуре одновременно? Ведь можно было это делать поэтапно?*

— Это решение было принято не мной (как деканом), а нашим ректором Г. А. Бордовским. Мне казалось, что надо начинать очень локально, например, только в магистратуре. Как оказалось, это была моя ошибка, потому что «Болонский процесс и его рекомендации» не предполагает введение прежде всего некоторых «технических» изменений, например, расчет учебных планов не в часах, а в кредитах, оценка знаний не в 5-балльной, а в 100-балльной системе. И первые ошибки были сделаны только потому, что именно декан плохо представлял себе задачи эксперимента. А отсюда и попытка приспособить «новые механизмы» к работе в старых условиях.

Эксперимент (если он проводится не ради самого эксперимента) должен быть сразу широкомасштабным и поэтапным. Хотя, признаюсь, что при локальном эксперименте меньше было бы промахов, ошибок, а главное — иллюзий по поводу первых успехов...

— *Каких ошибок можно было бы избежать?*

— Например, надо было начинать с очень четких и понятных каждому участнику задач. На первом этапе сразу хотелось представить учебный процесс как технологический. Хотелось, чтобы преподаватель заполнил технологические карты, начал оценивать знания студента в 10-балльной и 100-балльной системах. Представлялось, что главный герой эксперимента — студент, его мнение, его задачи, его успешность. Но оказалось (и хорошо, что мы поняли это почти сразу), что успех зависит от позиции ПРЕПОДАВАТЕЛЯ. Опыт показал, что сейчас существенно изменился **характер учебной нагрузки** (но не изменился ее расчет в индивидуальных планах), изменились **требования к работе преподавателя** (но не изменилась оценка результата деятельности). Учебная нагрузка преподавателя, работающего в новых условиях, включает: собственно учебную работу в аудитории; организацию **обязательной** научно-исследовательской работы студентов; методическую работу (пособия и др.); внеаудиторную работу (консультации, диагностика и др.); научно-методическую работу (анализ и диагностика чужой и своей работы и др.); научную работу, без которой он не может руководить квалификационными работами разных уровней; воспитательную работу и др. Для плодотворной работы необходимо создавать рабочие места преподавателя в университете. Это не просто преподавательское (хотя и это очень даже неплохо), а рабочее место, где ему окажут помощь в подготовке к занятиям, где он может подготовить материалы с использованием новых технологий и др. С этой целью нужно обязательно формировать штат сотрудников (инженеров-лаборантов).

— *Что мешало на первом этапе вашего эксперимента?*

— Еще раз хочу подчеркнуть, что мешало, если можно так сказать, отсутствие четких и взаимообусловленных задач эксперимента на первом и последующих этапах. Казалось, что «главное — ввязаться в бой», то есть решить те задачи, которые решаются быстро и без особых проблем. Кроме этого, очень осложняло работу отсутствие нормативно-организационной базы проведения эксперимента; неготовность структурных подразделений университета к изменению учебного процесса; отсутствие диагностических материалов для аттестации учебной деятельности студента. Обратите внимание — аттестация не знаний, а деятельности. Для этого нужно было понять, какие виды учебной деятельности возможны и необходимы для успешного освоения не только конкретной дисциплины, а всей образовательной программы. Кстати, уже сейчас видна порочность жесткого дисциплинарного подхода в подготовке специалиста.

— *Что бы Вы изменили сейчас для того, чтобы эксперимент успешно продолжался и дальше?*

— Необходимо изменение:

- кадровой политики — увеличение ассистентов, сокращение совместителей;
- принципов расчета нагрузки кафедры и каждого преподавателя — отказаться от почасового расчета нагрузки;
- структуры управления учебным процессом и факультетом;
- нормативно-организационной базы;
- финансовой поддержки факультета;
- материально-технической базы.

Есть вопросы, которые может решить сам факультет, и прежде всего декан. Можно было бы передать некоторые функции учебно-методического управления деканатам (например, нелнейное расписание занятий, распределение на практики и др.). Огромное количество приказов не имеет смысла: это распоряжения по факультету. Хотя мне часто возражают, что наличие контролирующего органа «не дает расслабляться» деканам. Поверьте, если идет нормальная планомерная работа на факультете, декан не может расслабиться. А тем более в условиях эксперимента.

Нужна в определенном смысле академическая автономность для того, чтобы не формально (по количественным показателям) оценить работу факультета как структурного подразделения университета, как звена в единой университетской системе.

— *Вы говорили, что есть вопросы, которые решить факультет не может, нужна новая нормативная база. Приведите примеры.*

— Например, если студент не набрал минимального количества баллов по конкретной дисциплине, то каковы должны быть наши действия:

- он отчисляется?
- ему дается возможность «повторить» изучение дисциплины? На каких условиях?
- он переводится на следующий курс с академической задолженностью?

Любая попытка обязать студента повторить (но уже платно) эту дисциплину воспринимается как «намеренное вымогательство денег» у студента. Сейчас проще отчислить студента, затем он (платно, но уже платит за весь период обучения, а не за одну дисциплину) может восстановиться и «повторяет» весь семестр (год). Пересдачи экзаменов и зачетов — один из самых сложных вопросов. Введение 100-балльной системы текущей аттестации потребовало от нас изменить отношение к так называемым зачетным и экзаменационным дисциплинам. Все дисциплины имеют равный статус при аттестации. А это означает, что преподаватель сегодня не должен (и не хочет) для нерадивого студента устраивать дополнительные занятия, проводить контрольные и лабораторные работы. С другой стороны, он не хочет проводить традиционный экзамен, когда за 10–20 минут студент должен продемонстрировать те знания и те умения, которые он получил (и мог бы по ним отчитаться) в течение всего семестра. Мы ввели новые условия аттестации, но при этом продолжаем жить по тем правилам, которые были установлены в те времена, когда мы сами были студентами.

Не совсем понятно и то, как сегодня студент, который переводится из другого вуза, может участвовать в рейтинговой системе. Высокий рейтинг студента позволяет ему выбирать профиль обучения, магистерскую программу, он может быть рекомендован ученым советом факультета в аспирантуру, ему может быть предоставлена возможность стажировки в другом вузе и др.

— *Какие выводы Вы сделали, завершая первый этап эксперимента?*

1. Пока не будет проведена коренная перестройка учебного процесса, введение зачетных единиц будет рассматриваться как формальная операция (*были часы, а стали кредиты*).

2. Введение кредитной и балльно-рейтинговой систем следует рассматривать как **инструмент для изменения учебного процесса**. Это потребует создания новых ГОС, при формировании которых не должен отражаться **дисциплинарный подход**. Главным документом, определяющим «образовательную траекторию» студента и «программу действий преподавателя», должна стать **образовательная программа**.

3. Если будет профессионально решаться вопрос введения кредитной и балльно-рейтинговой систем, то это, несомненно, потребует изменения роли и функций всех структурных подразделений, а также системы управления образованием.

4. Ведущим звеном в образовательной системе должна стать **выпускающая кафедра**, имеющая функцию научно-образовательного центра.

5. Успешность внедрения новой организации учебного процесса зависит и от продуманного расчета учебно-методической, научно-практической и воспитательной работы преподавателя.

6. Внедрение так называемой *нелинейной организации учебного процесса* потребует введения продуманного *механизма текущей и промежуточной аттестации*, при которой не должно быть жесткого деления видов аттестации на зачеты и экзамены. Необходимо разрабатывать новые способы оценки деятельности студента на основе *технологических карт*.

7. Необходимо разрабатывать новый подход к формированию разных типов учебных планов. Уже есть опыт создания базового, рабочего и индивидуального планов. Это становится актуальным особенно сейчас, когда уже появился опыт «нелинейной» организации учебного процесса.

8. Введение так называемой «учебной валюты» без изменения образовательных технологий и нормативно-правового обеспечения не даст положительных результатов. Не менее важным становится и разработка модульных технологий обучения.

— *Что нужно разработать для того, чтобы вместе с вами участвовали в эксперименте другие вузы?*

— Вероятно, наш опыт будет «другим наукой». Хотя мы понимаем, что «строительство единого европейского образовательного пространства» начинается здесь, в России. И очень важно, чтобы мы научились сотрудничать. И наш семинар, как мне представляется, показал в первую очередь, что любой опыт должен быть увиден «со стороны». Мы многое оцениваем субъективно, не хочется публично признавать своих ошибок... А между тем только совместная апробация наших планов во многом уберет нас от разочарований. Мне представляется, что нам всем нужно выработать и апробировать единые требования к оценке разных видов деятельности студента (теоретическое обучение, научно-исследовательская работа, научно-исследовательская практика, научно-педагогическая практика, подготовка магистерской диссертации, государственная аттеста-

ция), системе и видам аттестации (текущая, промежуточная, итоговая). Мы должны создать единые критерии оценки, единый пакет контрольно-измерительных материалов для каждой образовательной программы.

В итоге мы должны предложить свои соображения и программы по реализации европейских предложений в рамках Болонского процесса нашему Министерству. Не верите, что это возможно? Думаю, другого выхода у нас и у нашего Министерства уже нет. 2010 год должен определить, какую позицию отстаивает Россия, какой статус имеет на образовательном рынке тот или иной вуз.

— *Вы готовы сотрудничать с вузами, которые решат участвовать в эксперименте?*

— Подготовка и проведение нашего семинара, где мы открыто показали как положительные, так и отрицательные результаты первого этапа, является свидетельством того, что это сотрудничество уже началось. Опыт нашего факультета — далеко не единственный в нашем вузе. Вот уже 10 факультетов разработали свои программы участия в реализации основных рекомендаций болонских соглашений. Самое главное — решить, для чего нужен этот эксперимент. Если кто-нибудь считает, что для дополнительных источников финансирования факультета, то он ошибается. Ошибается и тот, кто полагает, что участие в эксперименте повысит рейтинг факультета или вуза в «глазах общественности». Этот эксперимент нужен нам для того, чтобы сформировать такую образовательную систему, которая была бы привлекательна для нашего студента, для зарубежного студента. Россия — богатейшая страна, которая не перестает удивлять мир своими учеными, конструкторами и народными умельцами. Мы должны удивить и своей образовательной системой, современной, востребованной и гибкой, отвечающей на все запросы наших студентов. Не верите? А мы верим, поэтому и начали, вернее, вот уже 14 год продолжаем эксперимент.

— *О чем думает декан после первых шагов «большого пути»?*

— Как-то одного из самых богатых людей Англии (владелец сети канцелярских магазинов, футбольного клуба и др.) спросили: «Кто главный в успехе вашего бизнеса? Покупатели?» — «Нет, мои сотрудники, от их состояния и настроения зависит все: если у них всё нормально, то они будут работать с удовольствием». Работать с удовольствием...

Я бы очень хотела убедить всех, что успех (если, конечно, нужен успех) нашего дела (как бы мы его ни называли) зависит от нормального состояния всех участников этого дела.

К сожалению, это не всегда получается, поскольку каждый из нас по-разному представляет, что это — «работать с удовольствием». Успех не всегда определяется положительными результатами. Бывает, что именно отрицательный результат заставляет мобилизовать, казалось бы, последние силы... Совсем не обязательно, чтобы все поддерживали общее дело. Напротив, должны быть те, кому очень не хочется этого успеха... Оппонент, независимо от его должности, должен быть умным и честолюбивым. И тогда успех обязательно будет... Я это уже проверила...

## ОТЗЫВЫ О КОНФЕРЕНЦИИ

Ректору Г. А. Бордовскому

Уважаемый Геннадий Алексеевич!

Ректорат Барнаульского государственного педагогического университета выражает благодарность Вам как председателю УМО по направлениям педагогического образования и декану филологического факультета РГПУ им. А. И. Герцена, доктору филологических наук Н. Л. Шубиной за организацию и проведение конференции «Магистратура и Болонский процесс».

Хочется отметить высокий уровень организации данной конференции и ее профессиональную содержательность. Участники получили квалифицированную помощь в составлении магистерских программ, организации учебного процесса, консультацию по всем возникающим в связи с этим вопросам.

Коллективом факультета были подготовлены научно-методические материалы, востребованные в современной высшей педагогической школе. Конференцию отличали доброжелательный настрой, рабочая атмосфера, открытость Ваших сотрудников.

С уважением, ректор  
Барнаульского государственного  
педагогического университета  
В. М. Лопаткин