ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА

Материалы заседания Ученого совета университета от 28 октября 2010 года

А. Н. Костиков,
директор Выборгского филиала

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ФИЛИАЛОВ В КОНТЕКСТЕ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА

Филиалы Герценовского университета являются неотъемлемой частью его научно-образовательной среды. На них лежит такая же ответственность за реализацию программы развития университета, как и на других институтах и факультетах. Администрация и профессорско-преподавательский состав филиалов всегда стремятся быть участниками университетской жизни, строя свои планы согласно общей концепции развития Герценовского университета. Этот факт подтверждается выполнением постановлений, которые утверждал Ученый совет в предыдущие годы.

В последние годы работа филиалов отличалась стабильностью. Их роль в социокультурной среде регионов, основные качественные и количественные показатели деятельности, научно-исследовательская работа не претерпели существенных изменений.

В июне 2010 г. Выборгский филиал самостоятельно успешно прошел аккредитацию отдельных основных образовательных программ по направлениям «Филологическое образование» и «Педагогика», а также получил лицензию на право ведения образовательной деятельности по новым для филиала направлениям подготовки «Физико-математическое образование» и «Культурология». Полным ходом идет подготовка к лицензированию образовательной деятельности Волховского филиала.

Всеми филиалами строго соблюдаются лицензионные показатели по числу преподавателей с учеными степенями и званиями. За годы существования филиалов руководство университета большое внимание уделяло комплектованию квалифицированного профессорско-преподавательского состава своих филиалов. Каждый год для обучения в качестве аспирантов, докторантов и соискателей Герценовский университет принимает в среднем около 10—15 человек, являющихся выпускниками и сотрудниками филиалов.

Важно отметить, что профессорско-преподавательский состав и студенты филиалов активно участвуют в научных исследованиях по приоритетным научным направлениям деятельности университета, выигрывают гранты и конкурсы комитета по науке и высшей школе Правительства Санкт-Петербурга, Федерального агентства по образованию.

В 2008 г. 3 студента получили стипендии по программе поддержки педагогических инициатив «Школа завтра» организации ОСЭКО. В этом же году выигран грант Правительства Санкт-Петербурга для студентов вузов и академических институтов, расположенных на территории Санкт-Петербурга. Ежегодно подаются заявки на участие в конкурсах российских и международных фондов. Студенты филиалов ежегодно получают призовые места по результатам конференции «Студент — исследователь — учитель».

Согласно постановлению Ученого совета РГПУ им. А. И. Герцена от 24 апреля

2008 г., филиалы активно взаимодействуют с факультетами университета. Так, в Выборгском филиале в этом году прошел 2-й ежегодный Межвузовский культурологический семинар. Кураторами семинара со стороны университета являются проректор по учебной и воспитательной работе РГПУ им. А. И. Герцена, доктор культурологии, профессор С. Б. Смирнов и заведующая кафедрой теории и истории культуры, доктор искусствоведения, профессор Л. М. Мосолова. Преподаватели и студенты филиала не только помогают в организации этого мероприятия, но и являются активными участниками многочисленных дискуссий и круглых столов в рамках этого семинара, что крайне положительно сказывается на интеграции научных достижений в области культурологии в филиале и университете. Также ежегодно кафедра информационных и коммуникационных технологий во главе с доктором педагогических наук, профессором Е. З. Власовой проводит телемосты, посвященные актуальным вопросам электронного обучения, а также средствами видеоконференцсвязи дает консультации по единому государственного экзамену по информатике и физике экспертам Выборгского района Ленинградской области, учителям и учащимся школ. В этом году совместно с факультетом коррекционной педагогики и лично его деканом доктором педагогических наук, профессором В. З. Кантором был проведен телемост с большим количеством участников, посвященный инклюзивному обучению. Выборгская школа № 13, осваивающая технологии инклюзивного обучения, благодаря филиалу, факультету коррекционной педагогики и при помощи средств видеоконференцсвязи смогла не только участвовать в этом телемосте, но и показать свое видение решений проблем. Пользуясь случаем, приглашаю всех заинтересованных деканов факультетов, заведующих кафедрами взаимодействовать с нашими филиалами, использовать материально-техническую базу, интеллектуальный потенциал наших преподавателей и студентов.

К сожалению, демографический кризис, критическое отношение органов власти разных уровней привели к настороженному отношению населения к филиалам образовательных учреждений, сформировали в последние годы в целом неблагоприятную для них внешнюю среду.

Широко известно, что федеральные органы управления образованием уже не первый год побуждают вузы к сокращению числа их филиалов и этот факт не может не волновать как филиалы, так и сам университет. В качестве основных причин указываются неудовлетворительное кадровое обеспечение учебного процесса, низкое качество образования, недостаточность обеспечения библиотечно-информационными ресурсами и учебно-лабораторным оборудованием, отсутствие эффективной системы контроля знаний студентов. К сожалению, упреки властных структур в некоторых случаях являются обоснованными. В частности, в Выборге действует 11 филиалов, представительств вузов, но отношение многих из них к своим профессиональным обязанностям не всегда добросовестное.

Можно сказать, что «сильные» филиалы, имеющие собственные здания, хороший кадровый потенциал и материально-техническую базу, стремящиеся поддерживать имидж головного вуза страдают от деятельности псевдофилиалов, наносящих существенный урон репутации этих обособленных подразделений. На этом фоне ситуация усугубляется заявлениями федеральных чиновников: приходилось слышать и читать, что критерием жизнеспособности филиала является численность контингента обучающихся и что филиалы, особенно небольшие, работают по «серым схемам».

Со всей ответственностью мы заявляем, что хотя наши филиалы не являются большими, мы работаем по прозрачным

схемам, согласуя действия с университетом. И вдвойне приятно, что в противовес сложившимся и явно выраженным негативным тенденциям в риторике высокого чиновничества Герценовский университет рассматривает свои филиалы не как коммерческие, а как социальные, культурно-просветительские проекты и всемерно их поддерживает. На фоне негативных высказываний в отношении филиалов со стороны федеральных органов управления образованием интересно мнение муниципальных и региональных чиновников, знающих предметно филиалы, работающие на их территории. Так вот, все 3 филиала Герценовского университета пользуются поддержкой местных властей, их работа не вызывает нареканий. Впрочем, дальше общей поддержки дело, как правило, не идет.

Руководство университета ежегодно выделяет филиалам значительное число бюджетных мест, что выгодно отличает наши филиалы от филиалов других вузов. Но в условиях демографического кризиса мы фактически вступили в конкурентную борьбу с вузами из больших городов, куда из-за падения конкурса устремилась молодежь из небольших населенных пунктов.

В результате наблюдается заметное уменьшение числа студентов в филиалах. Сейчас в них учится 2275 человек. Приведенный контингент составляет 902 человека. Это примерно на 25—30% меньше, чем в 2006 г. Сокращение контингента произошло достаточно равномерно по всем трем филиалам. При сохранении спектра образовательных программ это приводит к снижению численности студентов в учебных группах. В филиалах этот показатель традиционно является невысоким, а по некоторым направлениям подготовки находится на неудовлетворительном уровне. Поэтому для филиалов уменьшение численности обучающихся, происходящее на фоне оптимизации штатного расписания, является очень серьезным вызовом, также побуждающим их к активному поиску путей развития.

Что касается внутренних процессов, то филиалы в последние годы демонстрируют возросшую самостоятельность. Это, в первую очередь, связано с тем, что они существуют достаточно продолжительное время. В этом году Выборгский и Дагестанский филиалы празднуют десятилетие своей деятельности — порог, который Волховский филиал переступил 3 года назад. Коллективы филиалов в целом подготовлены к решению серьезных задач, задач общеуниверситетского уровня. Кроме того, чуть менее двух лет назад перед филиалами ставился вопрос о необходимости их большей самостоятельности и, главное, возросшей ответственности за свои действия.

Связано это было и с ликвидацией отдела по координации работы филиалов, который брал на себя часть функций этих подразделений, сопровождал и контролировал их деятельность. На этом фоне проявились некоторые неблагоприятные последствия качественно нового состояния филиалов.

В условиях самостоятельности и отсутствия единого координирующего центра филиалы стали осуществлять больше прямых коммуникаций с различными службами университета. Мы вынуждены с сожалением констатировать, что эти процессы еще нельзя считать налаженными полностью и трудности есть с обеих сторон.

Для нас это, действительно, проблема, и мы ее многократно обсуждали. Филиалы хотят, чтобы основные управления и службы университета рассматривали их наравне с учебными институтами и факультетами, применяя к ним соответствующие модели взаимодействия. Очевидно здесь необходимо, с одной стороны, терпеливо налаживать контакты, а с другой — разрабатывать соответствующие локальные акты. Но в любом случае мы должны существенно корректировать модель взаимодействия филиалов со службами университета. В частности, можно предложить

электронный документооборот между подразделениями, а не ездить с бумажками и собирать подписи по кабинетам.

Особое внимание руководства филиалов сейчас в условиях перехода на уровневое образование приковано к учебно-методической работе. В этом поле филиалы не могут действовать самостоятельно без содействия, организационно-методической помощи и контроля со стороны соответствующих специалистов университета. Это касается, например, вопросов лицензирования и аккредитации. Целесообразно ли каждому филиалу иметь специального высококвалифицированного работника, способного осуществлять общее руководство, например, подготовкой пакета документов для лицензирования, когда в университете такие сотрудники есть? Правильно ли будет филиалам по этим направлениями работы самостоятельно осуществлять контакты с соответствующими федеральными органами управления образованием? Если даже и избрать такую схему, то это приведет к удвоению, утроению усилий и затраченных средств, но не избавит от возможных сбоев.

Примерно то же самое касается разработки и реализации образовательных программ и комплексного сопровождения учебного процесса. Первое сейчас особенно актуально. Должны с сожалением констатировать, что по вопросам разработки программ на базе новых федеральных стандартов филиалы оказались на некоторой периферии внимания университета, только сейчас приступая к разработке новых основных образовательных программ.

Еще раз подчеркну, мы готовы брать ответственность, но действовать без поддержки управлений и служб университета по направлениям их деятельности мы не можем.

Руководство филиалов также осознает, что в условиях возросших самостоятельности и ответственности оно должно больше внимания уделять контролю за исполнением филиалами требований действующего законодательства Российской Федерации и локальных актов университета. Необходимо провести анализ сложившейся ситуации, исправить недочеты, нарушения и осуществлять постоянный мониторинг процессов в этой сфере, что подтверждается и имеющейся практикой контрольных мероприятий. Так, в ходе проверки деятельности Дагестанского филиала в сентябре 2010 г. комиссия, состоявшая из представителей структурных подразделений университета, выявила ряд серьезных нарушений в документационном сопровождении учебного процесса. В своей работе этот филиал периодически сталкивается со значительными трудностями, обусловленными в первую очередь отсутствием собственной развитой материально-технической базы, сложным геополитическим положением и удаленностью от университета. Комиссия по подготовке данного заседания Ученого совета считает, что это вынуждает нас с особым вниманием относиться к перспективам развития Дагестанского филиала.

Нынешнее состояние филиалов, сложившиеся далеко не всегда благоприятные условия внутренней и внешней среды, требуют от филиалов возвращения к вопросам, которые казались решенными еще несколько лет назад. Филиалы должны уточнить цели своей деятельности, определить место в муниципальном и региональном образовательном пространстве, выявить перспективные направления развития в кратко-, среднесрочной перспективе. Особенно это актуально, поскольку сейчас подводятся итоги выполнения программы развития университета на 2006—2010 гг. и разрабатывается аналогичный документ на следующие 5 лет. При этом надо учитывать, что современный этап реформирования высшей школы связан с серьезными изменениями нормативной базы. Несомненно, что эти изменения скажутся и на положении филиалов, и при подготовке программ их развития

нужно учитывать эти изменения и прогнозировать их дальнейшее развитие.

В этом контексте филиалам необходимо приступить к разработке собственных среднесрочных программ развития, выполнение которых даст возможность не только сохранить и оправдать существование филиалов, но и позволит им осуществлять поступательное движение. Филиалы в силу своей обособленности больше других учебных подразделений нуждаются в проектировании своего развития. Подобные программы, созданные для каждого филиала, должны представлять собой, фактически, бизнес-планы с четкими задачами и достижимыми результатами. Они не явятся заменой программы развития университета на 2011—2015 гг., но должны быть созданы в ее контексте. Программы развития филиалов должны планироваться на 5 лет (так же, как и основная программа развития университета). Программы филиалов должны носить практический характер, характер документа, который должен быть претворен в жизнь.

Важно, чтобы программы разделялись коллективами филиалов. Для этого необходимо учесть их мнение и вовлечь в процесс создания. Плодотворным будет объединение усилий творческих коллективов — проектных команд, работающих над этой задачей в каждом филиале, обмен опытом и мнениями.

Учитывая особые условия, в которых проходит оптимизация штатного расписания филиалов, они в значительной степени заинтересованы в возможности управлять объемами аудиторной нагрузки преподавателей. В качестве эксперимента, результаты которого в дальнейшем могли бы использоваться и в университете, Волховскому и Выборгскому филиалам следует разработать и опробовать содержательные основы, нормативную базу и методику, позволяющие сокращать аудиторную нагрузку преподавателя без снижения качества образования и его фактической ставки (доли ставки).

Как известно, с уменьшением контингента студентов уменьшается и фонд преподавательских ставок: в Выборгском и Дагестанском филиалах в этом году были ликвидированы кафедры в связи с уменьшением учебной нагрузки на кафедрах, а сокращение преподавательских ставок коснулось всех филиалов. Все мы теперь понимаем, что преподавательские ставки ликвидируются в связи с уменьшением контингента студентов, а не в связи с уменьшением учебной нагрузки преподавателей. В то же время у преподавателей филиала, как и у большинства преподавателей университета, нагрузка в среднем составляет около 900 аудиторных часов. Чтобы не упала нагрузка, преподаватель вынужден брать курсы, которые он никогда раньше не читал, в связи с этим увеличивается подготовка преподавателя к этим курсам. Возникает вопрос: можно ли изменить ситуацию, когда аудиторная нагрузка преподавателя может быть снижена? Оказывается можно, есть такие инструменты и правовые основания, которые позволяют это сделать. Некоторые отдельные факультеты университета, в частности филологический факультет, уже работают на основании этого инструментария. Конечно, филиалы — это не факультеты, филиалы обособлены от других факультетов, учебный процесс в них замкнут внутри отдельно взятого филиала. Но положительные элементы модели обучения, которые можно применить в части снижения нагрузки преподавателей, организации модульных учебных планов как средства «нелинейности» учебного процесса, полноценного внедрения компетентностного подхода в обучении студентов, внедрение кредитно-модульной системы оценки знаний студентов, для нас крайне важны и полезны. Это важно в связи с переходом университета и всех его филиалов на федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования 3-го поколения.

Еще несколько лет назад руководство Рособрнадзора предлагало снижать годовую аудиторную нагрузку преподавателей за счет уменьшения лекционных часов для отдельно взятой дисциплины, предварительно разработав при этом учебно-методический комплекс или электронный учебно-методический комплекс. Данный комплекс может содержать цифровые образовательные ресурсы к дисциплине, разработанный дистанционный курс, видеолекции преподавателя по данной дисциплине на DVD-носителях. На факультете информационных технологий, конкретно на кафедре информационно-коммуникационных технологий, накоплен большой опыт применения данных технологий в учебном процессе вуза. Кроме того, на этой кафедре разработана и ведется магистерская программа «Технологии менеджмента электронного обучения». Необходимо эффективно использовать накопленный опыт в действующем учебном процессе университета и в филиалах.

Таким образом, с позволения Ученого совета, согласно рекомендациям филологического факультета и факультета информационных технологий, Выборгский филиал в виде эксперимента готов взять на себя ответственность модернизировать организацию своего учебного процесса, которая может включать в себя создание нелинейных учебных планов на модульной основе; разработку системы промежуточной и итоговой аттестации на основе балльно-рейтинговой системы оценки; декомпозицию компетенций и внедрение кредитных единиц измерения трудоемкости основных образовательных программ, организацию самостоятельной работы студентов и создание системы каналов коммуникаций между преподавателем и студентами в рамках действующего законодательства, осознавая при этом, что в скором времени вступит в силу новый Закон «Об образовании», в котором все вышеперечисленные элементы учтены и конкретизированы.

В этом контексте вновь следует поставить вопрос о полноценном внедрении в учебный процесс дистанционных образовательных технологий как средства оптимизации самостоятельной работы студентов. В настоящее время больше других к этому подготовлен Выборгский филиал. Развитие дистанционных технологий для организации самостоятельной работы студентов должно иметь целью не только уменьшение аудиторных часов, но и привлечение дополнительного контингента абитуриентов, а также предоставление возможности студентам филиалов дистанционно заниматься с ведущими преподавателями университета. В частности, такая практика может привлечь выпускников филиалов для продолжения обучения по программам магистратуры университета.

Поскольку филиалы с 2011 г. полностью перейдут на двухуровневую систему образования, будут готовить исключительно бакалавров, встает вопрос об организации для наших выпускников магистерских программ, на которых они смогут обучаться. Уже сейчас будущие выпускники задают вопрос: «Откроют ли в филиале какую-нибудь магистерскую программу?» Вопрос резонный, останутся выпускники в своих филиалах, либо им нужно будет поступать в головной вуз, либо в какое-нибудь другое высшее образовательное учреждение, так как «родной дом» им все равно придется покинуть. Конечно, филиалы не имеют того кадрового и научного потенциала для подготовки и реализации той или иной магистерской программы, как университетские кафедры, и это мы осознаем. Но участвовать в некоторых магистерских программах университета наши преподаватели могут наравне со своими коллегами с кафедр университета. Наше предложение состоит в том, чтобы на материально-технической базе филиалов организовать консультационные пункты по основным магистерским программам

университета. Магистратура предусматривает самостоятельное овладение учебным материалом до 80% от аудиторной нагрузки, поэтому, живя в общежитии и обучаясь в родных стенах филиала, лишь 20% времени нужно будет получить, обучаясь в Санкт-Петербурге, а если учесть, что в эти 20% свою лепту смогут внести преподаватели филиалов, а преподаватели головного вуза будут использовать дистанционные, электронные и информационно-коммуникационные технологии обучения, то поездки в головной вуз можно будет свести к минимуму.

Вопросы работы с абитуриентами постоянно находятся в поле зрения руководства филиалов. В комплексных планах по этому направлению деятельности особое внимание должно быть уделено привлечению абитуриентов из других регионов.

Проблема контингента студентов касается не только филиалов, но и самого университета, поэтому поиск активных форм для привлечения абитуриентов в наш вуз важен не только для филиалов. Филиалами и приемной комиссией университета накоплен большой опыт по привлечению абитуриентов, но все это уже традиционные формы, нужно продолжать поиск. Возможно, нужно работать со студентами из других регионов, которые уже у нас учатся, и вовлекать их в миссионерскую деятельность по распространению их положительного опыта обучения в РГПУ им. А. И. Герцена или его филиалах в школах своего родного города. Видимо, нужны региональные представительства или агентства в регионах, которые за определенное вознаграждение «поставляли» нам абитуриентов. В настоящее время принципиальной задачей может стать формирование и развитие сети стратегических партнеров в регионе, с которыми необходимо разрабатывать долгосрочные комплексные программы взаимовыгодного сотрудничества.

В заключение хочется сказать, что мы надеемся на успешное дальнейшее развитие и совершенствование филиалов как полноправных представителей Герценовского университета в регионах. Мы будем делать все от нас зависящее, чтобы Герценовский университет нами гордился.

Н. Л. Шубина,
декан филологического факультета

УРОВЕНЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА — ГЛАВНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ИЗМЕРЕНИЯ РЕЙТИНГА СОВРЕМЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Следует поддержать инициативы филиалов нашего университета, которые попытаются (пусть даже в рамках «лабораторного эксперимента») решать проблемы, которые в настоящее время сдерживают многие процессы развития высшего образования.

Во-первых, поставлена задача управления объемами аудиторной нагрузки преподавателей, что, по мнению разработчиков, позволит сокращать аудиторную нагрузку преподавателя без снижения качества образования.

Активный процесс изменений в системе высшего образования на законодательном уровне, внедрения новых механизмов реструктуризации образования на принципиально иной идеологической платформе заставляет по-новому оценить функции преподавателя высшей школы. «Ключевое звено образовательной системы — учитель, мастер производственного обучения, профессор университета. Реформа образования пока промахивается мимо ключевой задачи — разбудить активность массового учителя, преподавателя, включить его в процесс модернизации образования не в качестве страдательного элемента, а как главное действующее лицо, чтобы он не ожидал: “А что еще придумают, какого рода форму и как я