

ДОЦЕНТЫ – ДВИЖУЩАЯ СИЛА РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

П.Н. Смирнов, доктор ветеринарных наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ,
почётный профессор Новосибирского ГАУ

О.С. Котлярова, доцент, кандидат биологических наук

Н.В. Ефанова, доцент, кандидат биологических наук

С.В. Баталова, доцент, кандидат биологических наук

Л.М. Осина, доцент, кандидат биологических наук

Е.А. Борисенко, доцент, кандидат биологических наук

Г.В. Вдовина, доцент, кандидат биологических наук

Новосибирский государственный аграрный университет

E-mail: smirnov.271@mail.ru

Ключевые слова: образовательное учреждение, доценты, воспитательная работа, кураторы, образовательная и научная деятельность.

Реферат. Рассмотрена образовательная, воспитательная и научно-исследовательская деятельность доцентов в составе кафедр. Показано, что образовательный потенциал кафедры в значительной степени зависит от интеллектуального уровня доцентов.

Доцент – это учёное звание преподавателя, присваиваемое ВАК Минобрнауки РФ лицам, имеющим определённый стаж работы в вузе, достижения в области науки и образования, учёную степень кандидата наук в соответствующей области знаний.

Доцент – это та фигура в образовательном учреждении, на которую опирается весь образовательный процесс. Приведем пример. Есть такие профессии, как кочегар или сантехник, не требующие особого образования или специализации. Но попробуйте в зимнюю стужу не подбросить вовремя в топку угля – последствия непредсказуемы. То же самое и с сантехникой. Может быть, несколько грубая аналогия, но без хорошо отлаженного доцентского корпуса движения в образовательном учреждении не будет. И даже профессура не поможет.

В своей повседневной деятельности образовательное учреждение как единый механизм опирается на «три кита»: образовательная база – интеллектуальный потенциал ППС (профессорско-преподавательского состава), в том числе потенциал доцентов; материальная база обучающих кафедр; общая творческая, научная атмосфера кафедр, факультетов и института (университета) в целом.

Рассмотрим подробнее каждый из перечисленных «китов».

Говоря об интеллектуальном потенциале вуза, следует принять во внимание численный, возрастной состав доцентов, их личностные качества, уровень интеллекта, стаж работы на преподавательской должности, степень коммуникабельности, профессиональный уровень, искусство лекторского мастерства и другие качества.

Неотъемлемым качеством профессионализма доцентов является знание ими особенностей цифровизации образовательного процесса, способность к ведению занятий в режиме online, умение осваивать наиболее передовые методы обучения, формировать актуальные направления научного поиска, привлекать к этой работе студенческую молодежь, шире использовать для них возможность публичных выступлений с докладами, сообщениями и т.д., и т.п.

Таким образом, трудно переоценить роль и значение доцентов в образовательном процессе.

Уровень любого доцента, доносящего и специальные, и общебиологические, и интеллектуальные знания до студентов, определяет его интеллект. Из чего он складывается?

Интеллект – это совокупность направленной чистоты, примерного поведения, разносторонних знаний, умения логически мыслить, обладание высокой способностью к рассудочной деятельности, обратной связи, умение слушать и быть услышанным, обладание необходимым запасом знаний в своей области занятий, искусство лекторского мастерства, знание языков, любовь к Родине, интеллигентность, полная самоотдача во всем. Это идеальный интеллект, к которому надо стремиться.

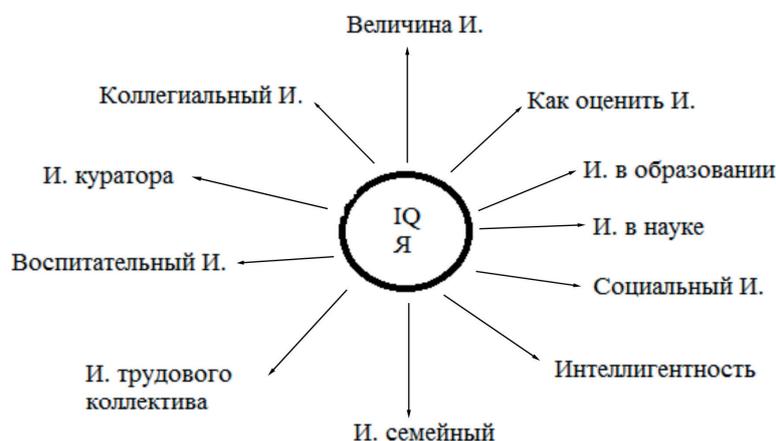


Рис. 1. Идеальная схема интеллекта в цивилизованном обществе (И – интеллект)

Интеллект исключает хамское поведение, сквернословие, обман, лицемерие, плагиат, зависть, неделикатное отношение к коллегам, корысть, нетактичное поведение в обществе в целом.

Интеллект – это не только знания в изучаемой отрасли, в области преподавания того или иного предмета. Интеллект должен проявляться во всём (рис. 1) – в социуме, трудовом коллективе, в семье. На рисунке мы это продемонстрировали с целью показать полноту данного явления.

Потенциал НГАУ можно поднять очень существенно, если каждый представитель ППС задумается над своим интеллектом, глубоко проникнется, озадачится его ростом.

По сути дела потенциал образовательного учреждения зависит от уровня интеллекта каждого преподавателя (от старшего преподавателя до профессора). Это важнейшая составляющая авторитета *Alma mater* в студенческой среде среди вузов г. Новосибирска и за его пределами.

Следует взять за правило следующий тезис: «Всем работникам и студентам НГАУ должно быть комфортно учиться и трудиться, а для этого каждый член коллектива должен вложить хоть частичку своего неформального участия».

Общественный совет не только подводит итоги, но и осуществляет контроль работы деканатов по всем позициям, формирования интеллекта НГАУ. Общественный совет – это «опричники» ректора. Любое ЧП не должно оставаться без внимания.

Расширенные планёрки должны посвящаться в основном механизму деятельности вуза (рис. 2).

В связи со сказанным хочется обратить внимание на то, что образовательный уровень вуза формируется слагаемыми интеллекта не только ППС, но всего сообщества, т.е. всего коллектива образовательного учреждения.

Второй составляющей является материально-техническая база кафедр и вуза в целом. Недавно, задавая вопрос студенту из отдалённого от НГАУ города, мы поинтересовались – почему он уехал за тысячи километров от дома и поступил в наш вуз (НГАУ), хотя рядом есть институты с таким же факультетом. На свой вопрос мы получили довольно лаконичный от-



Рис. 2. Функциональные обязанности руководителей НГАУ в прикладном аспекте

вет: в «своём вузе» анатомию изучают по учебнику, а я бы хотел её изучать на животных. Да! Сегодня многие стремятся получить диплом бакалавра или специалиста малыми усилиями, малым напряжением умственного труда. При этом из них выходит к моменту вручения диплома очень низкопробный «дипломник», слабо знающий биологию организма, не знающий основного биологического закона «о единстве организма и условий его существования» и т.д., и т.п.

Вследствие сказанного, задача «доцентского корпуса» значительно усложняется. Требуется обучающимся студентам дать не только специальный материал, но и прививать навыки менеджера мастерства, коммуникабельности, обладания принципом обратной связи, развивать логическое мышление, сокращать индивидуальную дистанцию между студентами и преподавателями. Этого требует программа высшей школы (вуза), причем независимо от того, где студенты в последующем будут работать и в какой должности.

Итак, материально-техническая оснащённость образовательного процесса на кафедрах в значительной мере облегчает труд доцентов, расширяет возможности обучающего донести до сознания слушателей (обучающихся) учебный материал.

Материальная (лабораторная) база, обеспечивающая учебный процесс, необходима одновременно и для исследовательской работы студентов и преподавателей. При этом следует заметить, что основная нагрузка по подготовке докладов, выступлений по материалам собственных научных исследований ложится на доцентов. Более того, доценты привлекаются к чтению лекций по целому ряду предметов, разрабатывают рабочие программы и в целом УМКД по соответствующим дисциплинам, а также готовят методички для лабораторно-практических занятий, выступают в роли кураторов академических групп, готовят презентации по преподаваемым предметам, пишут научные статьи, готовят доклады на научные конференции, ежегодно посещают специализированные курсы повышения квалификации.

Материально-техническая база кафедр включает приборное обеспечение, в частности для биологических исследований, приобретение современных (универсальных) микроскопов, биохимических и гематологических анализаторов, ультрацентрифуг и другого необходимого оборудования (для ИФА, ПЦР-диагностики).

Большое значение в трудовой деятельности доцентов имеет научная, творческая атмосфера, сложившаяся на кафедре. Вот тут многое будет зависеть от профессорского состава, руководства кафедр. Умение сплотить коллектив, направить на решение актуальных научных задач, разработку прогрессивных решений в формировании образовательных программ – одна из главных задач руководителей подразделений.

Творческий потенциал доцентов любой из кафедр образовательного учреждения будет значительно повышаться, если каждый из них будет чётко представлять, кроме занятий со студентами (ЛПЗ, чтение лекций, принятие зачетов, коллоквиумов и др.), круг своих обязанностей,

за которые отвечает, будь то кураторство или разработка методичек, воспитательная работа, приобщение студентов к научным исследованиям и др. Такой подход к доцентам формирует у них чувство причастности к общему делу, формирует коллективизм, взаимоуважение и взаимовыручку, сплочённость. Особенно это проявляется, когда руководитель формирует равное ко всем членам коллектива отношение.

Итак, в формировании образовательного и научного потенциала, в целом рейтинга образовательного учреждения доцентский корпус играет существенную роль. Чем выше интеллект доцентов, занятых в образовании, тем выше авторитет учреждения, тем выше спрос у молодёжи и желание поступить именно в этот вуз.

И ещё. В образовательной практике есть две категории доцентов: одна категория – доценты, достигшие в своей педагогической практике, можно сказать, совершенства, в полном смысле этого слова. Задавая им вопрос: «Когда Вы будете готовы защитить докторскую диссертацию», – слышим ответ: «А мне это надо? Я что не отвечаю званию «доцент»? – «Что Вы, что Вы, спору нет»!

Вторая категория доцентов. Они всё сделали, чтобы достойно ходатайствовать за присвоение этого звания. Тут и престиж, тут и повышение заработной платы. Но уровень преподавания – шаблонный, как в учебнике написано, так и будем давать, ни шагу влево, ни шагу вправо. Всё как бы вписывается в шаблон, но... У студентов нет интереса. Отсидели полтора часа, и до свидания. В силу сказанного, доценты второй категории, к великому сожалению, не формируют необходимый потенциал образовательного учреждения, необходимый рейтинг. Но, надо признаться, доцентов второй категории в вузе от 20 до 30 %. Задача руководства вуза, факультетов использовать все средства для повышения интеллектуального уровня доцентов. Это могут быть круглые столы, отраслевые конференции, мастер-классы, тематические презентации, открытые лекции и др. Преподаватели любой должностной категории обязаны интересоваться знаниями межотраслевых дисциплин, наконец, быть эрудитами в вопросах общей биологии – если это на биологическом факультете.

И еще на одном вопросе хотелось бы остановиться. Сегодня имеют место публикации о второстепенности (второсортности) региональных вузов. К сожалению, авторы данной статьи не могут согласиться с мнением некоторых авторов о том, что периферийный уровень преподавателей и качество образования периферийных вузов значительно ниже столичных, однако никак не аграрных. В столичных студенты порой редко выезжают дальше «садового кольца», в периферийных же объекты изучения будущих специалистов-аграриев всегда рядом с образовательным учреждением – будь то учебно-опытное хозяйство, фермерское, ОАО или агрофирма. Всегда есть возможность прохождения длительной производственной практики. Более того, в последние годы стали широко практиковаться выезды студентов (со знанием иностранных языков) за границу для прохождения производственной практики.

Если коснуться работы аспирантов в периферийных вузах, то в них имеется преимущество, в особенности с точки зрения прикладного аспекта (прикладной тематики).

М.Д. Сметанина [1] замечает, что система российского высшего образования далеко не безупречна. Следовало бы добавить «в настоящее время». Наша система была отработана десятилетиями. Всегда являлась образцом для подражания. И сегодня мы ещё сохранили её лучшие традиции, хотя и многое уже потеряли (упустили).

Нельзя также согласиться с мнением Е.Н. Назаровой [2] о том, что одной из проблем кадрового обеспечения региональных вузов является «консерватизм», присутствие большого числа носителей традиционной, не нацеленной на действия в конкретной среде, академической культуры.

На наш взгляд, автору не следовало бы делать подобные обобщения. Нужно учесть, что в каждом периферийном вузе есть своя специфика (региональная специфика в подготовке специа-

листов, свои традиции, свои авторитеты, наконец, свой менталитет; свой, накопленный годами, коллективный интеллект). Поэтому было бы несправедливо уповать только на столичные вузы. Мы знаем массу примеров, когда из региональных вузов, в том числе НГАУ, выходили крупные партийные и хозяйственные руководители. Всем известны фамилии Н.М. Харитонова – депутата Госдумы, В.М. Кресса – губернатора Томской области, М.Е. Николаева – бывшего президента Якутии (выпускника ОмГАУ); Ю.Ф. Бугакова – генерального директора фирмы «Ирмень» и многих других выпускников Новосибирского ГАУ. Причем, все перечисленные персоны были выпускниками разных факультетов НГАУ.

В заключение следует сделать несколько выводов:

1. Доцентский корпус в вузе занимает доминирующее положение, формируя качество подготовки специалистов.
2. Интеллект доцентов в индивидуальном и коллективном его проявлении – главное условие, определяющее рейтинг вуза.
3. Интеллект всех сфер обслуживания образовательного процесса в вузе определяет комфортные условия для студентов и преподавателей.
4. В своей трудовой деятельности ППС должен придерживаться выверенных практикой приоритетов: на первом месте – система знаний, качество преподнесения нового материала, увязка с практикой; искусство лекторского мастерства, логическое мышление, организация круглых столов, межкафедральных и межфакультетских (профильных) студенческих конференций и семинаров.
5. Организация доцентского собрания с общественными органами управления.
6. Необходима разработка положения о предоставлении творческого отпуска для завершения докторской диссертации преуспевающим доцентам и мер материального поощрения доцентов, защитивших докторские диссертации.
7. В образовательном учреждении должна быть оборудована доска почёта доцентов, отличившихся по всем показателям своей трудовой деятельности.
8. В образовательном учреждении следует разработать положение о рейтинге доцентов.
9. На учёных советах вуза, расширенных планёрках при ректоре, научно-технических советах чаще включать в повестки дня вопросы, касающиеся образовательной, исследовательской и воспитательной деятельности доцентов.
10. Приоритет в формировании доцентского корпуса должен оставаться за молодыми кадрами.

В вузе должна быть создана такая атмосфера, чтобы каждый доцент знал себе цену, был «на вес золота», чтобы к каждому слову, предложению и рекомендациям, высказанным доцентом, было обращено максимум внимания. Только так можно поднять рейтинг вуза и создать комфортные условия для работников учреждения.

Каковы же критерии успеха преподавателя в вузе? На наш взгляд, таковыми могут быть общее мнение студентов о преподавателе, его эрудиции, о его желании и умении находить общий язык со студентами, можно сказать – проживать вместе с ними студенческую жизнь, студенческие события. Это позволяет быстрее раскрыть индивидуальные качества студента, его способности, помочь ему раскрепоститься, научить его логически мыслить, формировать свою коммуникабельность в обществе, умение выстраивать свою речь, причём как устную, так и письменную.

И, наконец, последнее, что хотелось бы выделить из всего комплекса событий, связанных с деятельностью доцентов, это комфорт. Мы очень пристально отслеживаем условия, которые создаёт администрация университета для студентов и преподавателей. В последнее время, так называемый комфорт складывается из целого комплекса слагаемых: из исполнительской дисциплины всех административно-хозяйственных служб, своевременной явки преподавате-

лей на занятия, качественного обеспечения электронными носителями, наконец, должны быть комфортно обустроены студенческие аудитории – столы и стулья, аудио- и видеоаппаратура и т.д. Вся работа АУП, деканатов должна быть направлена на создание комфортных условий для организации образовательного процесса.

Подобное движение, формируемое сегодня администрацией НГАУ, трудно не заметить. Спасибо от лица студентов и преподавателей!

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Сметанина М.Д., Ефремова Е.П., Лазуткина Е.В. Цифровая трансформация высшего образования // Сибирский антропологический журнал. – 2020. – Т.4, № 3. – С. 178–184.

2. Назарова Е.Н., Жилов Ю.Д. Возрастная анатомия, физиология и гигиена. – М.: Академия, 2011. – 252 с.

REFERENCES

1. Smetanina M.D., Efremova E.P., Lazutkina E.V., *Sibirskij antropologicheskij zhurnal*, 2020, vol. 4, No. 3. pp. 178–184. (In Russ.)

2. Nazarova E.N., Zhilov Yu.D. *Vozrastnaya anatomiya, fiziologiya i gigiena* (Age-related anatomy, physiology and hygiene), Moskow: Akademiya, 2011, 252 p.