

Методика преподавания

УДК 378:331.024.2:001

УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

Зиновьев И.Ф.

В статье раскрыт взгляд автора на условия деятельности преподавателя, обоснована взаимосвязь ресурсов, факторов и технологии подготовки специалиста, проранжирована степень влияния факторов на эффективность труда преподавателя, раскрыто содержание труда преподавателей (методиста, исследователя, консультанта и администратора).

Ключевые слова: ресурсы, факторы, рабочее время преподавателя, условия деятельности, культура труда.

Деятельность преподавателей вузов определяется изменившимися условиями внешней среды, а не только личностными характеристиками преподавателя и имиджем вуза. Коммерциализация вузовской деятельности привели к снижению трудовой мотивации преподавателей, снизили их жизненный уровень. Произошли радикальные изменения между подготовкой кадров и их востребованностью на рынке интеллектуальных трудовых ресурсов.

Исследованию методических аспектов труда преподавательского состава вузов уделяли внимание ряд ученых: Зиновьев Ф.В. [4, 5, 6], Черемисина С.Г., Педченко А.П. [7]. Однако в этих исследованиях основное внимание уделено формированию потенциала преподавателя, мотивации в их деятельности, факторов, влияющих на труд, специфике работы экономических кафедр. Проблема содержания труда преподавателя – это не чисто технологическая проблема. Она должна рассматриваться не только теоретически, не только академически, но и как практика человеческой деятельности.

Цель статьи: сформулировать подход к особенностям деятельности преподавателя экономического профиля. В соответствии с поставленной целью необходимо решить следующие задачи: обосновать взаимосвязь ресурсов, факторов и технологии обучения специалиста, определить и проранжировать степень влияния факторов на эффективность труда преподавателя, раскрыть содержание труда преподавателей.

Решение данных проблем находится в контексте научно-исследовательской работы Таврического национального университета им. Вернадского по проблеме «Механизмы управления региональным развитием в условиях трансформационной экономики» (государственный номер регистрации 0101V002980).

Рационально организовывать труд педагога высшей школы, создать благоприятные условия для эффективной реализации накопленного человеческого потенциала – задачи несомненно актуальные. Ценен тот преподаватель, который знает свое дело, умеет «подать» свою дисциплину, побудить студента к саморазвитию и самосовершенствованию, ценит свое и чужое время. Время – самый ограниченный капитал. И поэтому преподаватель должен четко представлять на какой стадии жизненного цикла находится вуз (факультет, кафедра), какие предъявляются требования, какие возлагаются функции [1], каковы принципы деятельности в вузе.

Анализ бизнес-среды, в рамках которой происходит процесс обучения специалистов, позволил выявить ряд наиболее значимых внешних и внутренних факторов. Автором статьи методом парных сравнений на основе многомерного шкалирования определена взаимосвязь факторов, формирующих условия работы преподавателей вуза. Анализ показал, что приоритетными факторами в настоящее время являются:

- произошедшие радикальные изменения в ценностях жизни (0,11);

- недостаточный уровень финансирования государственных вузов (0,10);
- декларативный характер государственного влияния на жизнь вузов (0,09);
- коммерциализация образовательного процесса (0,09);
- неудовлетворительный уровень оплаты труда преподавателей (0,09);
- утрата качества образовательного процесса (0,08);
- утрата института подготовки и переподготовки педагогов высшей школы (0,07);
- отсутствие связи между обучением и трудоустройством специалистов (0,07);
- отсутствие возможности самореализации выпускника вуза (0,06).

Методика и организация учебного процесса связана с наличием инициативных, самоотверженных, творческих личностей, однако попытки реализации в процессе обучения новационных (авторских) подходов часто наталкиваются на противодействие не только со стороны консервативной части преподавательского корпуса, но и со стороны коммерциализированной, а иногда и коррупционизированной части администрации. Расширяющаяся деформация процесса обучения, когда ни студенты, ни преподаватели не заинтересованы в интенсификации и модернизации учебного процесса, ведет к латентному отторжению наиболее ценных преподавателей, наличие которых создает дисгармонию, дисбаланс в распределении сил. Причем требовательность, честность со стороны педагогов встречает неприятие со стороны наиболее слабых, протезируемых студентов - об этом свидетельствует опрос студентов.

Нами представлена система взаимосвязи между ресурсным обеспечением и факторами, формирующими условия, технологию образовательного процесса (рис. 1), на основе которых можно достичь не только стандарта обучения, но и сформировать специалиста, востребованного на рынке труда в нашей стране, а, принимая во внимание условия глобализации, и в других.

Учитывая современные условия для работы преподавателей, нами был изучен труд четырех категорий преподавателей (табл. 1): преподавателя-методиста («рабочей лошади» на 1,5 ставки), преподавателя-исследователя (вымирающее реликтовое дерево в наших вузах), преподавателя, ведущего свой небольшой бизнес или осуществляющего реальное консультирование и администратора вуза (декана, проректора). Данные были собраны в 2004 г. путем самофотографий в наиболее напряженные периоды времени, когда особенно характерны достоинства или недочеты в самоменеджменте.



Рис. 1. Взаимосвязь ресурсов, факторов и технологии обучения

Наиболее продолжителен рабочий день у настоящих ученых-исследователей, которые живут своим детищем – наукой. Причем эти люди «прихватывают» и воскресный, и отпускной периоды. Главное в их труде – поиск и работа с информацией (140 мин.) и выработка новой информации (99 мин.).

Таблица 1.

Распределение рабочего времени преподавателей вуза экономического профиля

Виды работы	Преподаватель-методист		Преподаватель-исследователь		Преподаватель-консультант		Администратор в вузе	
	мин.	%	мин.	%	мин.	%	мин.	%
Учебная работа	263	38,5	140	17,9	123	16,5	99	13,6
Методическая работа	119	17,4	32	4,1	-	-	-	-
Научная работа	15	2,2	99	12,6	-	-	-	-
Организационная деятельность	37	5,4	53	6,8	63	8,4	65	9,0
Воспитательная работа	59	8,7	8	1,0	-	-	-	-
Консультативная работа	-	-	-	-	127	17,0	21	2,9
Поиск и изучение информации	36	5,3	140	17,9	40	5,4	76	10,5
Планирование работы	13	1,9	29	3,7	35	4,7	59	8,2
Контрольно-аналитические функции	30	4,4	45	5,7	71	9,5	75	10,4
Повышение квалификации	14	2,1	82	10,5	35	4,7	23	3,2
Внешние связи	-	-	41	5,2	67	9,0	121	16,7
Передвижение	41	6,0	68	8,7	144	19,3	112	15,5
Потери и несвойственные обязанности	55	8,1	46	5,9	41	5,5	23	3,2
Общественная работа	-	-	-	-	-	-	49	6,8
Итого	682	100	783	100	746	100	723	100

Консультанты тоже работают самоотверженно (по продолжительности рабочего дня на втором месте). Это высококвалифицированные лица. Соотношение консультационной работы и поиск информации составляет 3:1. Они в пути и в общении с внешней средой (> 200 мин. в день). Они готовы решать вопросы и контролировать внедрение рекомендаций (71 мин.).

По протяжности трудового дня администраторы на третьем месте (723 мин.). В структуре их рабочего дня доминируют внешние связи (121 мин.) и перемещение. Последнее зависит от местоположения и востребованности вуза. Значимы у них поиск информации, планирование работы подразделений (служб) и контрольно-аналитические функции. Координация работы ежедневно занимает более часа.

Наиболее востребован преподаватель-методист, на которого возложен в основном учебный процесс. Четыре и более часов в день на него приходится аудиторной работы со студентами, а руководство курсовыми, дипломными работами, проверка самостоятельных или контрольных работ приходится на внеурочное время (субботу, воскресенье) и в структуре времени затрат не отражено. Осмыслив средние затраты рабочего времени преподавателя вуза экономического профиля представим динамику расхода им фонда суточного времени в течение года (рис. 2). Конечно, это касается в основном первого типа преподавателей, на которых держится учебный процесс.

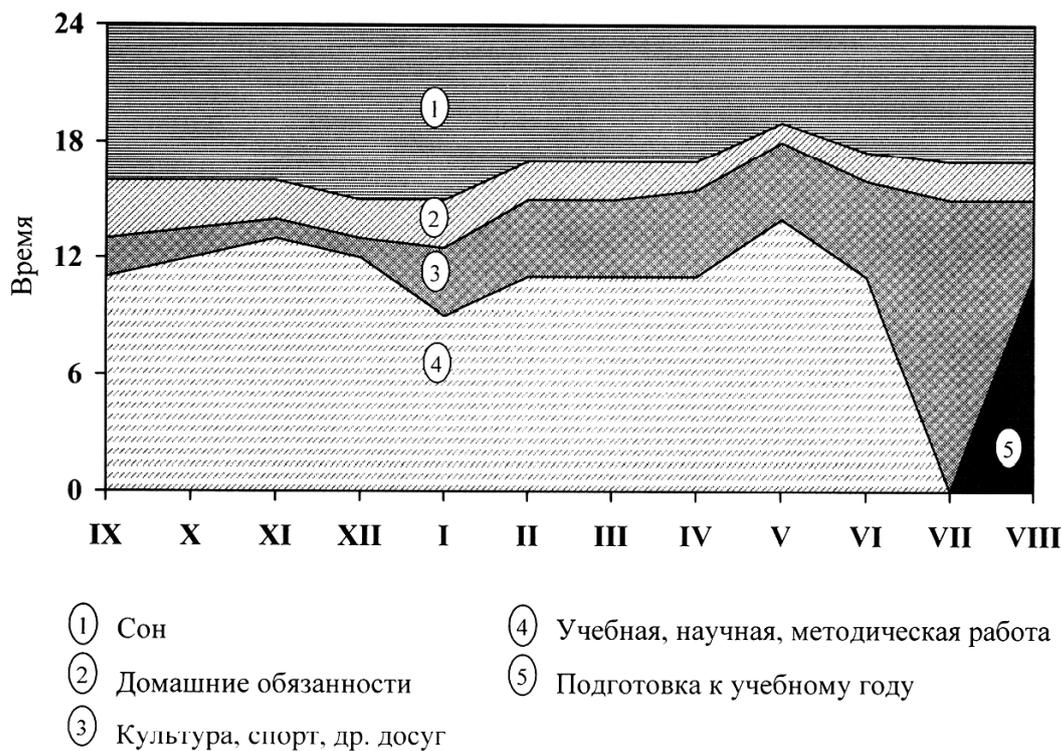


Рис. 2. Динамика распределения времени преподавателя

ВЫВОДЫ

На основе проведенного изучения можно сделать следующие выводы:

1. Культура организации труда включает и самоменеджмент, т.е. умение планомерно, интенсивно и рационально использовать рабочее время. Она определяется не только собственным потенциалом, но и зависит от возможностей вуза (кадрового, технического, методического, информационного обеспечения учебного процесса) и состава студенчества.

2. На культуру труда преподавателя существенно влияют произошедшие изменения в жизненных ценностях, как преподавателей, так и студентов, коммерциализация и теннизация высшей школы, снижение качества образовательного процесса, слабость влияния государственных институтов на жизнедеятельность вузов, низкая материальная заинтересованность преподавателей в эффективной не только методической и научной работе, но и в учебном процессе.

3. Неудовлетворительность в организации труда преподавателя вызывается отсутствием связи качества обучения с потенциальным трудоустройством выпускников, что разрывает цепочку взаимодействия преподаватель-студент, т.к. студент не мотивирован на высокие притязания. Это создает нездоровую обстановку в вузах и ускоряет «процесс выгорания» педагогов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зиновьев И.Ф. Положение о кафедре ВЭД. – Запорожье: ГУ «ЗИГМУ», 2005. – 12 с.
2. Зиновьев И.Ф. Рынок интеллектуального труда. – Симферополь: Таврия, 1998. – 162 с.
3. Зиновьев И.Ф., Нафиев Р.Э. Формирование востребованных экономистов. – Симферополь: Таврия, 2005. – 280 с.
4. Зиновьев Ф.В. Легальные и теневые аспекты формирования кадрового потенциала экономистов // Экономика Крыма. – 2005. - №1. – С. 3-5
5. Зиновьев Ф.В. Методика экономического обучения. – Симферополь: Таврия, 2001. – 158 с.
6. Зиновьев Ф.В. Школа формирования профессионалов // 40 незабываемых лет. – Симферополь: Бизнес-информ, 2004. – С. 84-91
7. Черемисина С.Г., Педченко А.П. Методика исследования состояния интеллектуального потенциала. – Симферополь: Таврия, 2000. – 108 с.