

© 2005 г.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ ВУЗОВ СЕГОДНЯ: ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Журнал "Социологические исследования" в сотрудничестве с Государственным университетом - Высшая школа экономики (ГУ-ВШЭ) провел "круглый стол" в режиме "он-лайн" на указанную выше тему. В нем приняли участие: Е.С. Балабанова - докторант кафедры общей социологии и социальной работы Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского (НГУ); А.О. Грудзинский - к. ф.-м. н., декан факультета управления и предпринимательства НГУ; С.М. Гуриев - д.э.н., проректор Российской экономической школы СРЭШ); А.П. Заостровцев - к.э.н., доц. Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов; З.В. Котельникова - аспирант кафедры экономической социологии ГУ-ВШЭ; М.Г. Колосницына - к.э.н., доц. ГУ-ВШЭ; А.Е. Крухмалев - д.ф.н., зав. отделом "Социса"; О.В. Лылова - к.э.н., н.с. Московского государственного горного университета; И.Б. Назарова - к.с.н., зам. начальника управления координации научных исследований ГУ-ВШЭ; В.М. Нилов - к.и.н., доц. Петрозаводского государственного университета; А.А. Овсянников - д.ф.н., проф., зав. кафедрой прикладной социологии и маркетинга Международного университета (Москва); Л.Е. Петрова - к.с.н., доц. Уральского государственного педагогического университета; Н.Е. Покровский - д. с. н., проф., зав. кафедрой общей социологии ГУ-ВШЭ; Е.Г. Пугачева - к.э.н., доц. Байкальского государственного университета экономики и права; О.Н. Римская - аспирант Томского политехнического института.

А.Е. Крухмалев Трансформационные процессы в российском обществе существенно повлияли на положение, функции, социальный статус преподавателей высшей школы, на что обращается внимание в социологической литературе, в том числе и в публикациях "Социса" - см., например, *Шавлов А.В.* Кто защитит преподавателя вуза? (1993. № 1); *Бондаренко Л.Ю.* Изменения в структуре и социальном статусе преподавателей высшей школы (2000. № 10); *Дубицкий В.В.* О мотивации деятельности преподавателей вуза (2004. № 1) и др. В последние годы продолжала наблюдаться тенденция ухудшения социально-демографических характеристик педагогического персонала вузов. Утечке молодых преподавателей из сферы высшего образования способствовала не только низкая зарплата, но и востребованность специалистов в других отраслях экономики. В вузах и в иных секторах рынка труда распространилось такое явление, как "множественная занятость", включая подработки педагогов "на стороне". Проблемы стабильности, качественного состава педагогических кадров, повышения творческого потенциала преподавателей, их заинтересованности в труде, улучшения их материального положения и др. заслуживают внимания социологов и других обществоведов.

В дискуссии нашего "круглого стола" хотелось бы обсудить, прежде всего, вопросы о социально-демографических аспектах педагогического корпуса вузов, в частности, остаются ли актуальными процессы его старения и феминизации, как обстоит дело с ротацией преподавательских кадров, их перемещениями, мобильностью. Чрезвычайно важен круг проблем, касающихся профессиональных ресурсов преподавателя, его творческого потенциала. Что ему необходимо сегодня для повышения профессионального мастерства? Как ему в этом помогает вуз, какие вопросы приходится решать, полагаясь лишь на себя? Еще один комплекс проблем касается особенностей занятости и мотивации труда вузовских педагогов. Меняются ли

сегодня функции, роли преподавателей? Насколько престижна их работа? Наконец, хотелось бы услышать суждения о некоторых актуальных аспектах модернизации высшей школы. Естественно, каждый участник может высказаться в рамках темы по любому интересующему его вопросу.

Н.Е. Покровский: В начале дискуссии целесообразно дать общую характеристику положения в современном российском социологическом, да и любом ином университетском образовании, что и попытаюсь вкратце сделать. Оно вытекает из социокультурной ситуации в обществе. А ситуация эта отличается нестабильностью, переходностью, кризисом, в том числе и в области ценностных ориентаций и нравственно-психологических ожиданий молодежи. Есть и другое название этому явлению - аномия. Причем аномия, так сказать, «накрывает» как студентов, так и преподавателей. В разной степени и по-разному, но и тех, и других. Из этого следует то, что студенты и преподаватели часто находятся в разных смысловых полях, хотя семантически термины могут использовать одни и те же. Мой диагноз таков: многим только кажется, что самое главное - это получить в вузе полноценное и глубокое образование, т.е. знание. Это не что иное, как социальная иллюзия, связанная со смысловой инверсией. Сегодня в университет приходят из мира, где ценность знания находится на весьма низком уровне, оно практически уже ничего и никого не определяет: наука и фундаментальное знание не составляют основу социальной стратификации. А это значит, что соответствующие профессии в значительной степени выпали из социальной стратификации, по крайней мере, из ее значимых "этажей". Но, повторяю, по инерции некий остаточный ореол пиетета, скажем, учено-педагога сохранился. Общественное мнение достаточно консервативно, и люди не хотят называть вещи своими именами, а предпочитают существовать в старой просветительской (или модернистской) системе смысловых координат.

Е.Г. Пугачева: Мы имеем дело со сферой образования, находящейся в неустойчивой, быстро меняющейся ситуации. Опыт исследования сложных неравновесных систем, способных к самоорганизации (к ним относится и образование), показывает, что в их эволюции есть очень важные моменты - точки бифуркации, в которых происходит выбор того или иного вектора дальнейшей эволюции. При этом альтернативные пути развития закрываются навсегда. Другими словами, пройдя точку бифуркации, система движется по выбранному сценарию и не может вернуться назад. Что определяет выбор? Велика роль случайности, но самоорганизация происходит не в пустоте, а под сильным воздействием сопряженных систем. В обществе - это культурные ценности, интересы, менталитет. В момент бифуркации цели и ценности обретают особую силу, направляя развитие системы в будущее. Их можно назвать судьбоносными, и последствия "плохого" выбора нельзя компенсировать в дальнейшем никакими положительными результатами. В этом смысле утрата академических ценностей, усиление утилитаризма и прагматизма, свертывание общественных функций системы образования в целом не могут быть поставлены в один ряд, скажем, с ростом профессионализма студентов и преподавателей. Размытие ценностей - серьезная угроза будущему и образования, и общества. Сегодняшние проблемы - плод нашего выбора или бездействия в момент бифуркации образовательной системы. Впереди новые точки ветвления. Хотелось бы, чтобы управление образованием становилось чувствительней к таким важным моментам и более ответственным в оценке поставленных на карту ценностей.

И.Б. Назарова: Разделяя беспокойство за общую ситуацию в сфере образования, хочу остановиться на тенденциях, которые наблюдаются в социально-демографической структуре преподавательского персонала в вузах. В 1996-97 учебном году женщины составляли менее половины (44%) профессорско-преподавательского состава государственных высших учебных заведений, в 1998-99 - уже 47%, в 2002-2003 - 51% (см.: Образование в Российской Федерации. Сб. ст. М.: ГУ-ВШЭ, ЦИСН. 2003. С. 75). Как видим, *увеличение доли женщин* в высшей школе становится достаточно устойчивым. Сошлюсь на материалы исследования, которое проводилось в 2003 г. в рамках проекта «Высшее экономическое образование в России на рубеже веков; трудности освоения нового содержания», (проект поддержан Фондом Форда, руководители - М.А. Иванов, В.С. Магун). Исследованием было охвачено 359 преподавателей 14 вузов из 4-х российских городов. Оказалось, что кафедры, где работали респонденты - преподаватели экономических дисциплин, имеют в основном женский состав. Например, кафедра экономической теории одного из московских университетов, в котором проходило интервью, на 70% состоит из женщин, бухгалтерского учета - на 100, экономики и финансов - на 44%. В целом по выборке наименьший разрыв в численности между мужчинами и женщинами в возрастной группе старше 60 лет (43% мужчин), наибольший - в группе 30-39 лет (27%

мужчин). Эти цифры, как и общие данные статистики, подтверждают процесс оттока преподавателей, в основном мужчин, из высшей школы, начавшегося лет 10-15 назад.

А.А. Овсянников: К сказанному добавлю, что за последние 5 лет преподаватели высшей школы *постарели*. Профессура, например, "отметила" 60-летие среднего возраста. Университеты ещё глубже дифференцируются; есть среди них 20-30 с хорошей постановкой обучения, в том числе с десятком - "для наследных принцев" (по определению Д.Л. Константиновского), совершенно недоступных для "черни" (наверное, сегодня и Михайло Ломоносов в свой МГУ не поступил бы). Остальная часть университетов производит не востребуемые социальной практикой образовательные суррогаты. Это университеты для "наследных нищих" и обреченных на дальнейшую социальную деградацию из-за плохого образования, которое и применить негде.

О.В. Лылова: Годы реформ и кризиса отрицательно сказались на составе научно-педагогических кадров российских вузов. Из-за нищенской оплаты некоторые талантливые преподаватели эмигрировали в экономически развитые страны, ушли работать в российские коммерческие, политические или властные структуры. Большую часть освободившихся мест заняли либо менее квалифицированные преподаватели, не востребованные в других сферах, либо практические работники, пришедшие в вуз из обанкротившихся предприятий и расформированных учреждений. Приток молодых кадров на кафедры, как правило, не велик. В основном, это аспиранты, готовящие на данной кафедре диссертацию, или совместители, работающие в нескольких университетах.

Л.Е. Петрова: Полагаю, что проблема феминизации и старения кадров преподавателей высшей школы является острой. Однако молодые ассистенты, старшие преподаватели и доценты все же есть. Что держит их на работе? Обыденные разговоры между коллегами - о субъективной мотивации: "зачем мы сюда ходим?", "сколько это (низкий уровень зарплаты) может продолжаться?" и пр. Я сама часто задаюсь этими вопросами, обсуждаю их с коллегами. Действительно, как можно работать, если во многих вузах Екатеринбурга зарплата доцента составляет 1,5 прожиточных минимума? О каком престиже, авторитете, элитарности преподавателей вузов может идти речь? Но что же удерживает от ухода молодых преподавателей кафедр? Лично я обнаружила в себе несколько совершенно "неконструктивных" мотивов: а) "студентов жалко - если все уйдут, кто их учить будет..."; б) собственное отношение к профессии преподавателя вуза - "мне это нравится, у меня это получается, в конце концов, я это люблю"; в) в целом демократичная и творческая атмосфера на кафедре, которую весьма трудно обнаружить в коммерческих структурах; г) мое доцентство (а я стараюсь выполнять свою работу качественно) все же противодействует процессу девальвации высшего образования. Вот этими соображениями я и живу; утешают они мало, зато объясняют, по-моему, многое.

А.П. Заостровцев: Вернемся к *феминизму*. Мне представляется, что эта тенденция будет продолжаться: чем менее оплачиваемая работа, тем больший процент рабочих мест занят женщинами. А преподавательская работа - просто идеально для них подходит. Провела 2-3 раза в неделю занятия по 4 часа - и домой, хозяйством и детьми заниматься. Платят мало, но что-то еще муж зарабатывает. Получается прямо по Беккеру - рациональное распределение семейного времени. Подготовке к занятиям можно уделять минимум внимания. Кто же за 4,5 тыс. рублей (а не долларов!) в месяц качество требует? Конкуренции, понятное дело, тоже никакой. Конкурсы - одно название. Ротация кадров (если иметь в виду ротацию как результат смены поколений) идет, но весьма своеобразно. Преподаватели пенсионного возраста стремятся держаться на работе до смерти - пенсия в 2 тыс. руб. крайне мала. Однако вузы постоянно расширяются в силу небескорыстных стимулов верхушки вузовской бюрократии, поддерживаемой чиновниками из Минобразования. Поэтому требуются новые преподаватели. В результате появляются молодые педагоги (преимущественно женщины, которых мужья кормят, и совместители, зарабатывающие основные деньги на стороне). Тенденция к старению сохранится, хотя возможны и временные отклонения от нее. А много вы видели молодых, готовых работать за 150\$ в месяц?

И.Б. Назарова: Фактически вы указали и на некоторые причины, вызывающие *перемещение, мобильность* преподавателей вузов. Стоит обсудить эту проблему. Согласно данным упомянутого мной исследования, *миграция* преподавателей, которую можно выявить по ответам на вопрос, в каком городе и в каком университете проходило обучение и где сейчас преподает респондент, едва заметна. Москва обменялась с Санкт-Петербургом: 4% респондентов, получивших в Москве высшее образование, преподают в Петербурге, и наоборот: 2% окончивших вузы в Санкт-Петербурге - преподают в столице. Что касается других городов,

то перемещений еще меньше, в некоторых случаях - единичные, в том числе и из республик бывшего Советского Союза. В Москве преподает 1% из тех, кто окончил университет в Нижнем Новгороде и сотая часть тех, кто обучался в Новосибирске, а в Санкт-Петербурге преподает 2% преподавателей из числа тех, кто обучался в Екатеринбурге. В Москве преподают 95% респондентов, получивших московское образование. Каждый десятый преподаватель Нижнего Новгорода получил высшее образование в Москве, 89% - в Нижнем Новгороде.

О.В. Лылова: Что касается перемещения преподавателей между городами, то движение из регионов в Центр, безусловно, постоянно происходит. Для движения между городами необходимо создание равноценных условий жизни и работы. Для поездки на работу из Центра в регион на длительный период (например, на 2-3 года) должна быть заинтересованность преподавателя в лучших или равноценных условиях труда, он должен иметь возможности участвовать в престижном международном проекте или новой, перспективной образовательной программе, которая может повысить его статус, дать дополнительный профессиональный опыт, способствовать профессиональному росту. Кроме того, преподаватель должен иметь право по окончании какого-то проекта или контракта вернуться на прежнее место работы. На таких условиях преподаватели могли бы поехать из столичных регионов на периферию.

М.Г. Колосницына: Пока выгоды превышают издержки, перемещения преподавателей будут происходить - это закон экономики. Что касается мобильности между городами, то здесь, как и вообще на российском рынке труда, масса ограничений - административные, финансовые, слабо развитый рынок жилья и высокая цена ипотечных кредитов и т.п. Пока эти проблемы не решены в целом для экономики, преподаватели вузов находятся в таком же положении, как и любые другие специалисты.

А.П. Заостровцев: Не представляю, как провинциальные преподаватели могут решать жилищную проблему, имея в виду московские цены на жилье (им на 1 "квадрат" жилья в столице год "пахать" надо). Вероятно, московские вузы имеют возможность пристраивать этих преподавателей-гастарбайтеров в общежития. Тогда, сдав свою хорошую квартиру, скажем, в Саратове, и "вкалывая" день и ночь в вузе(ах), есть шанс, наверное, подобраться к нижней кромке московского среднего класса. Как правило, люди у нас всю жизнь живут на одном месте, так будет долго. Можно ли сравнивать нас с США по мобильности преподавателей на рынке труда? Сама идея такого сравнения могла родиться только в таком "инопланетном новообразовании", как ГУ-ВШЭ. На Запад для работы выезжают выпускники "продвинутых заведений" типа РЭШ (и то единицы). Остальным на профессиональном поприще там делать нечего в силу глубоких изъянов подготовки. А если эти остальные и выезжают на всякие стажировки и пр., то ради туризма на "халяву" или поиска мужа. Создается впечатление, что подпитывающие нас зарубежные фонды и университеты невольны становятся конкурентами наших брачных агентств и туроператоров. Длительное время "кормивший" нашу кафедру фонд Фольксвагена сделал из нескольких наших аспиранток германских гражданок - это, пожалуй, его главное достижение в нелегкой миссии вовлечения России "в европейское пространство" (раньше сказали бы "вклад в дружбу народов").

С.М. Гурнев: Уровень подготовки кадров у нас повсеместно ниже лучших международных стандартов (включая и РЭШ, и ГУ-ВШЭ, и др. вузы). В большинстве университетов цели и стимулы выбраны неверно. Очевидно, сказывается наследственное разделение исследований и преподавания. На Западе (особенно в Америке) в лучших и средних университетах качество преподавателя оценивается *по его публикациям*, и существует целая иерархия журналов, позволяющих это сделать. При этом не только самые лучшие, но и средние журналы придерживаются технологии анонимного рецензирования, стараются избегать клановости и т.д. Без оценки исследовательского уровня преподавателя нет *никакой* реалистичной возможности оценить его компетентность. В России же такие критерии качества отсутствуют, более того - руководители многих университетов (как, впрочем, и исследовательских институтов) не заинтересованы в их внедрении. Диссертации защищаются в "своих" советах, статьи публикуются в "своих" журналах, книги выходят в "своих" издательствах. Этим и ограничивается мобильность: ценность диссертации, защищенной в университете X, равна нулю в университете Y. Об опасности возникновения областных научных школ есть замечательная книга В.В. Радаева "Как писать исследовательский проект".

Я не вижу причин, по которым состояние дел изменится само собой. Только там, где есть неудовлетворенность текущим уровнем, можно заметить существенные продвижения. Вне Москвы, Санкт-Петербурга и Новосибирска таких университетов очень мало.

Нам предстоит пройти огромный путь. Сошлюсь на опыт РЭШ. Здесь постоянный преподаватель должен публиковаться в международных журналах категории А и Б, но, скорее все-

го, другие университеты такой уровень поддержать не смогут. Если речь идет хотя бы о 5-10 исследовательских университетах, необходимо 2-3 российских научных экономических журнала, независимых от научного и университетского истеблишмента.

А.Е. Крухмалев: Мы вышли на проблематику особенностей занятости и мотивации, а также престижности преподавательской деятельности. Престижно ли преподавание в высшей школе сегодня?

М.Г. Колосницyna: Говоря о *престижности* работы преподавателя, часто отмечают его относительно низкую зарплату. На мой взгляд, низкая зарплата не может однозначно свидетельствовать об отсутствии престижа. Ведь престиж - это отношение общества, а зарплата (в большинстве государственных вузов) — это отношение государства. И в нашей стране пока, к сожалению, это не одно и то же. Кроме того, нельзя забывать о так называемых теневых денежных потоках в образовании - это как раз те деньги, которые общество готово заплатить преподавателям за обучение своих детей, но в силу отсутствия адекватных механизмов финансирования не может этого сделать "напрямую". Вместе с тем, мы видим в последние годы, что в престижных вузах, где много студентов учится на коммерческой основе, в негосударственных вузах, а также в системе дополнительного образования преподаватели стали зарабатывать несравненно больше - именно потому, что здесь действуют рыночные механизмы и высококвалифицированный труд оплачивается соответственно. И еще один аспект — работа характеризуется не только заработком, но и многими "неденежными" параметрами, наличие или отсутствие которых формирует на рынке труда так называемые компенсирующие различия в зарплате. А для работы преподавателя "неденежные" характеристики, на мой взгляд, однозначно позитивные; творческий характер работы, общение с интересными людьми (не только коллегами, но даже и студентами!), гибкий график, продолжительный отпуск...

З.В. Котельникова: Все, что говорилось выше о престиже, наверное, надо учитывать, но суждения о престижности преподавательского труда будут слагаться из ответов на вопросы: "Многие ли сегодня хотят получить профессию преподавателя? Большой ли конкурс в педагогических вузах? Много ли у нас аспирантов в вузах?". Полагаю, что все ответы будут скорее отрицательными, нежели положительными, а, следовательно, вряд ли мы можем твердо сказать, что преподавателем работать престижно,

В.М. Нилов: Престиж, на мой взгляд, связан с *особенностями занятости преподавателей*. К сожалению, чаще всего дополнительная работа - неизбежность, связанная с выживанием преподавателя высшей школы. Поэтому, особенно в условиях провинциального города, приходится заниматься всеми возможными видами дополнительного заработка. Здесь есть и предпочтения. Самый лучший вариант - международный научный проект, позволяющий наиболее полно реализовать свой потенциал и использовать достаточные ресурсы. На нашей кафедре за последние годы было реализовано три таких проекта, в которых участвовали партнеры из США, Швеции, Финляндии, Португалии, Украины. Это существенным образом помогло преподавателям не только расширить тематику научных исследований, повысить свой теоретический и методологический уровень, но и модернизировать учебный процесс. Другие возможности повышения профессионального мастерства сейчас значительно сузились. Так, курсы повышения квалификации или стажировка затруднены в первую очередь по финансовым соображениям. Менее эффективными пока являются и российские гранты. Тем не менее, международные и российские проекты удерживают на рабочих местах наиболее способных и перспективных преподавателей. Показательно, что как только проекты заканчиваются, кто-то уходит с кафедры, например, на государственную службу. Преподавательская работа по совместительству часто оказывается привлекательной с материальной стороны, особенно в негосударственных вузах. Но существенного влияния на профессиональный рост не оказывает, т.к. ведется за счет ресурсов основной работы - и интеллектуальных, и эмоциональных. Наконец, время от времени, и далеко не всем преподавателям, удается выполнить заказы (экспертиза, небольшое исследование и др.) государственных или коммерческих структур, профессиональная польза от которых ощущается тогда, когда они, например, вписываются в тематику курсовых или дипломных работ студентов. Зато эти заказы в наибольшей мере воспринимаются как знаки личного признания или признания престижа профессии. Престижа как демонстрации значимости профессии.

А.А. Овсянников: По моим наблюдениям, в современных условиях преподаватели всё менее охотно исполняют просветительско-воспитательную (интеллигентскую) роль, всё более отчётливо склоняясь к утилитарно-рыночной роли интеллектуалов, продающих свои знания и умения. *Трансформация ролевого поведения* преподавателей является вынужденной и определяется экономическими причинами. Роль вуза как кормильца снижается. Преподаватель

энергично ищет (и находит) приработки на стороне. Явно, что "на стороне" ему платят не как вузовскому интеллигенту, а как профессионалу-интеллектуалу. Естественно, вуз все менее притягателен для такого преподавателя как область приложения педагогических, гуманитарных усилий. Заметим, что 26% педагогов, для которых заработная плата в вузе составляет меньшую или незначительную часть, это наиболее адаптированные преподаватели. Социальная адаптация вузовского преподавателя - это проблема, скорее, не психологическая, а профессиональная. Адаптируются только те преподаватели, чьи профессии востребуются на рынке. Прежде всего, это экономисты, юристы, финансисты, маркетологи, лингвисты и специалисты в области компьютерных наук и менеджмента.

А.Е. Крухмалев: В выступлениях прозвучали мысли о специфике условий, в которых приходится ныне работать преподавателям вузов. Эта специфика, видимо, во многом связана с попытками модернизации, реформирования высшей школы, которые предпринимаются в нашей стране в последние годы. Что принесли они высшей школе, субъектам образовательного процесса, в том числе преподавателям?

А.О. Грудзинский: Мне ближе всего университетская форма образования, буду говорить о ней. Главное, что характеризует в настоящее время университет - это повсеместный процесс трансформации "башни из слоновой кости" в квази-рыночное предприятие. Представляется, что наиболее актуальный вопрос реформирования высшей школы в настоящее время - это вопрос *нового университетского управления*. Все остальные вопросы в той или иной степени должны решаться с учетом принятых решений о новых организационных основах функционирования академического (научно-образовательного) сообщества. Понятно, что сочетание терминов "рынок", "коммерциализация", "предпринимательство" с понятием "университет" до сих пор "режет ухо" многим коллегам. Хотел бы сделать два замечания, которые, возможно, облегчат восприятие новых взглядов на институциональные основы высшей школы. Во-первых, "квазирыночное" существование организаций - это далеко не новость. Вся оборонная промышленность, будучи юридически частной, не может существовать без прямой государственной поддержки и находится в зоне государственного протекционизма. Во-вторых, такие столпы фундаментального образования и науки, как, например, Кембриджский университет (81 нобелевский лауреат!) не чужаются создания университетских предпринимательских центров и интенсивно развивают идеи предпринимательского подхода к университетской деятельности.

Е.С. Балабанова: Я тоже считаю, что одно из важнейших направлений реформирования высшей школы - это развитие в вузах "предпринимательских" методов управления. Это вовсе не означает тотальной коммерциализации высшего образования. Скорее, речь идет о высвобождении "снизу" индивидуальной инициативы сотрудников университета и экономической эффективности как одном из важнейших критериев деятельности вуза. Очень важно осуществить организационные изменения в сторону большей *финансовой автономии как самих вузов, так и подразделений* (кафедр, факультетов). В настоящее время ни у тех, ни у других нет стимулов инициировать новые проекты и искать внебюджетные источники финансирования - основная часть заработанных средств все равно уходит в "общий котел" университета (казначейства). Это есть главный порок современной бюрократической организации университета.

И.Б. Назарова: В ходе исследования, о котором я говорила, мы ставили респондентам вопросы об их отношении к изменениям в высшем образовании в связи с проектами его модернизации. Свыше 60% респондентов выступило в поддержку предложения об увеличении времени для самостоятельной работы студентов, при сокращении его на аудиторные занятия. Почти 57% не против введения ЕГЭ - единого госэкзамена; примерно 55% - за то, чтобы экзамены проводились в письменной форме. По 40% опрошенных поддержали намерения по ужесточению государственного контроля качества высшего образования и увеличению в вузах доли общеобразовательных дисциплин, что должно обеспечить большую универсальность, адаптивность вузов на рынке труда. Не пользуется популярностью предложение о введении ГИФО - государственных именных финансовых обязательств на получение высшего образования - его поддержало лишь 21,7%. Подавляющее большинство полагает, что в современных условиях выдача выпускникам именных финансовых обязательств вряд ли успешно решит проблемы оплаты учебы в вузах. Около 36% поддерживают введение у нас принятой в ряде зарубежных стран схемы обучения "4 + 2": четыре года обучения - бакалавриат и два года - магистратура.

Е.С. Балабанова: По поводу указанных изменений в сфере высшего образования хотелось бы отметить следующее. Считаю, что идея замены всех устных экзаменов письменными, возможно, хороша для точных наук, но не для студентов-гуманитариев. Социологу, а тем более, социальному работнику, нужно непрерывно шлифовать свои коммуникационные умения - говорить, держаться перед собеседником-экзаменатором, справляться со стрессом. Как пись-

менный экзамен может это обеспечить?! Не согласна я также с идеей увеличения доли общеобразовательных дисциплин - если посмотреть ситуацию в западных вузах, то по сравнению с ними в российских эта доля и так заметно выше. Эту идею, видимо, лоббируют гуманитарные кафедры, пытающиеся укрепить свой статус, допустим, в технических вузах и навязывающие свои "услуги" факультетам. Как, наверное, и идею, что конечным результатом деятельности вуза должен быть "культурный" (т.е. всесторонне развитый) человек. Однако рынок труда сегодня требует, прежде всего, профессионалов. Студенты это понимают лучше преподавателей, и отсюда их пренебрежительное отношение ко всем "общеразвивающим" дисциплинам. Я считаю, что все непрофильные курсы в вузах должны быть только по выбору - это заставит кафедры и преподавателей конкурировать за эти курсы и обеспечивать их качество.

И.Б. Назарова: Мне думается, что формирование человека культурного не должно противоречить подготовке профессионала. В ответах на открытый вопрос: "Каких, на ваш взгляд, знаний и навыков прежде всего недостает выпускникам данного вуза?" респонденты часто говорили о том, что выпускникам не хватает общей культуры, воспитания. Преподаватели восторжески хотели бы, чтобы студенты приходили в вуз уже с определенным набором навыков и умений, а не только успешно сдав вступительные экзамены по ряду "нужных" дисциплин. Выпускники школ не умеют планомерно трудиться, писать конспекты, оформлять письменные работы, не могут работать с текстами, излагать свои мысли в устной и письменной форме, они попросту "не умеют учиться". Преподавателям университета приходится тратить время лекций и семинаров, чтобы объяснить студентам элементарные вещи. Это проблемы "на входе" вуза. Но часть преподавателей назвали те же проблемы и на "выходе". Они говорили, что вопрос о том, чего не хватает выпускникам, надо задавать работодателям. Еще более странно будет услышать от работодателя, что дипломированный молодой специалист, помимо отсутствия достаточных знаний по специальности, не может грамотно подать свои мысли, написать деловое письмо, вести деловую беседу, ему просто не хватает общей культуры и трудолюбия.

О.Н. Римская: Студенты в вуз поступают, как известно, из школы, где их в соответствии с учебным планом обучают разным предметам, иногда (как правило, в наиболее продвинутых гимназиях) ораторскому мастерству, стилистике письма, культуре речи, может быть деловому этикету. В основном это дополнительные предметы или предметы по выбору. Предполагается, что обучаясь в вузе, студент совершенствует эти навыки путем написания курсовых работ и рефератов, публичных выступлений на семинарах, конференциях. А как быть, если с таковыми не знакомили в школе? Надо включать подобные предметы в обязательном порядке в учебный план вуза (независимо от профиля) с дифференцированной аттестацией. По часам это будет не большая нагрузка, зато потом не пострадает в глазах работодателя ни сам студент, ни престиж вуза, его выпустившего. Еще по поводу общей культуры студентов. Для ее формирования необходим реально действующий институт кураторства. В вуз приходят вчерашние школьники, не секрет, что их нужно продолжать воспитывать и помочь адаптироваться к студенческой жизни.

А.Е. Крухмалев: Завершая работу "круглого стола", следует отметить, что большинство поставленных на обсуждение вопросов получили освещение. Все участники сошлись во мнении: в высшем образовании остается множество проблем, среди которых старение, феминизация педагогического состава, отсутствие возможности у преподавателя в должной мере повышать профессионализм и др. Вузы сегодня не могут предъявить высокие требования к преподавателям, поскольку не в состоянии предоставить им условия для полной реализации профессионального потенциала. Отсутствие благоприятных возможностей для повышения квалификации, улучшения условий труда и его оплаты сдерживает рост профессионализма на индивидуальном уровне и не позволяет университетам и другим учебным заведениям добиваться оптимального формирования преподавательского корпуса. Что касается такого явления, как допуск к преподаванию учебных дисциплин специалистов из других сфер деятельности, то можно, пожалуй, согласиться с суждением, что высшая школа в чем-то проигрывает, но в некоторых случаях получает и новый "выигрышный импульс". Ведь в современных условиях рынка труда педагоги долго будут заниматься дополнительной работой, которая не всегда соответствует их преподавательской деятельности, равно как и преподавание может долго оставаться неким "хобби" для людей, которые основной доход получают в иных сферах занятости. Хотелось бы поддержать выраженную в ряде выступлений надежду на то, что ситуация в российских вузах может измениться к лучшему, но для этого преподавателям, в том числе социологам, необходимо работать активнее, находить эффективные технологии организации и осуществления учебно-воспитательного процесса в высшей школе. И, конечно же, чаще обмениваться опытом работы, в том числе и на страницах "Социса".

Материал подготовили А.Е. КРУХМАЛЕВ, И.Б. НАЗАРОВА