



А. Н. Булыгин

**Кандидат медицинских наук, доцент ФГБОУ ВО
«Ивановский государственный медицинский
университет», г. Иваново, Россия**

Высшее образование – взгляд изнутри

В статье автор на основе своего многолетнего опыта работы преподавателем высшей школы делится своими мыслями по возможным путям повышения качества образования выпускников вузов.

Ключевые слова: качество образования, студенты, преподаватели, неуспеваемость, контингент.

Если человек из советского периода развития нашей страны, внезапно оказался бы в нашем современном обществе, то многое ему показалось бы удивительным и даже странным. В одной статье невозможно затронуть все его удивления. Удивимся и мы вместе с ним современному уровню образования в нашей стране. Как вы помните в 1990-е годы прошлого столетия, говоря словами А. С. Пушкина, «распалась связь времен», то есть все изменилось, но не все в лучшую сторону. Не в лучшую сторону изменилось и образование (в частности высшее образование, о котором здесь пойдет речь!). Изменения, правда, произошли не сразу. Помнится, что первые 4-5 лет образование как бы по инерции держалось на том потенциале, который накопился за долгие годы в советской Школе. А затем началось резкое снижение школьного, а за ним и вузовского образования. Среди многих прочих причин, которые ускорили этот печальный процесс, немаловажное место отводилось низкому уровню материального обеспечения школьных учителей и вузовских преподавателей. Низкие зарплаты отнюдь не стимулировали их на активную кропотливую работу с учащимися, а побуждали к поиску дополнительных средств существования, к поиску других видов деятельности. В результате снизилась учебная и воспитательная работа в школе и, как следствие, у школьников стал пропадать интерес к учебе, к приобретению новых знаний. Естественно, что вследствие

этого снизился интерес к учебе и у студентов, отряд, который стал пополняться из этого нового поколения «недоученных» и «недовоспитанных» школьников. Глядя на мизерную зарплату учителя и педагога вуза, мало, кто осознанно стремился пойти по их стопам. Нарастал шквал писем, статей, радио- и телепередач, призывающих обратить внимание на проблемы образования. Сменилась череда министров, ведающих проблемой высшего образования, а воз и ныне там. Мы и сейчас читаем объявления, афиши, заметки, статьи, написанные с орфографическими ошибками. Мы слышим невнятную речь, проверяем безграмотно выполненные домашние задания и контрольные работы школьников и студентов. Мы не удивляемся неологизмам и массе иностранных слов, проникших в нашу речь, в речь наших детей, мы даже не удивляемся ненормативной лексике, которая уже вышла далеко за пределы узкого круга общения людей (особенно «впечатляет» эта лексика из уст совсем молодых девушек!). Мы уже совершенно не удивляемся очень «неформальному» поведению учащихся в школе и в вузе, имеющему иногда драматические, а порой даже трагические последствия.

К сожалению, ко всему *этому* мы уже привыкли! Мы стали меньше обсуждать и осуждать все *это* и стали придумывать разные причины и объяснения всему *этому*: «другое поколение», «другое время», «другие дети», «им трудно», «они стараются, но...» и т.д. И

слышится это повсюду – и дома, и в средней, и в высшей школе. Приспосабливаемся мы и к низкой успеваемости и к низкой учебной дисциплине, как в школе, так и в высших учебных заведениях.

Понятно, что все *это* во многом является последствием наших пробелов и ошибок в системе образования, возникших еще в 1990-х годах, когда на воспитательную работу в школе и дома перестали обращать должного внимания.

Мне, представителю высшей школы, трудно понять, как это происходит в средней школе, но с годами я все более отчетливо замечаю, как это реализуется в вузе.

В вузах низкая успеваемость студентов успешно ретушируется "заботами" деканата и ректората вуза. Это не значит, что деканат выставляет студентам положительные оценки вместо преподавателя. Это не значит, что деканат по своей воле исправляет "неуд", поставленный преподавателем, на "удовл". Это значит, что деканат делает все для того, чтобы *удовлетворительную оценку поставил сам преподаватель!*

Как это делается?

Делается это разными способами. Прежде всего, это «беседа» декана (в более редких случаях проректора по учебной работе или даже ректора!) с заведующим кафедрой. По мотивам такой беседы заведующий кафедрой должен «навести порядок» в своем подразделении, и «призвать» преподавателей к безусловному выполнению «рекомендаций» деканата. Заведующие кафедрой – люди разные, со своими взглядами на жизнь, на состояние образования в стране, с разным отношением к своей работе. Кто-то легко, с готовностью воспринимает и принимает к сведению эти «рекомендации», а кто-то пытается пуститься в полемику, высказать свою точку зрения, не соответствующую «мнению» деканата. Но эти попытки, по понятным причинам, не приветствуются! Поэтому заведующий кафедрой в любом случае вынужден исполнять волю деканата. И вот уже он проводит «беседы» в своем коллективе (иногда неоднократно!). Но преподаватели тоже люди разных взглядов на жизнь, на состояние образования в стране, они по-разному относятся к своей работе, к своим профессиональным обязанностям. Поэтому разные преподаватели на «призывы» своего руководителя реагируют по-разному.

Некоторые преподаватели легко идут на поводу у деканата. У них нет угрызения совести, им не стыдно поставить удовлетворительную оценку студенту, который не желает или просто не способен учиться. Им так даже легче – появляется больше свободного времени (не надо готовиться к занятиям, не надо дополнительно встречаться со студентами на отработках пропущенных занятий, на отработках коллоквиумов или итоговых занятий, на консультациях, на передаче зачетов, экзаменов). Ничего этого делать не надо! *Надо просто поставить удовлетворительную оценку студенту, не имеющему удовлетворительных знаний, а часто и не желающему их иметь!*

Другие преподаватели занимают принципиальную позицию, то есть, по их справедливому мнению оценка должна отражать реальные знания студента. Известно, что одним из факторов, существенно снижающих мотивацию студентов к учебе, является *необъективная оценка преподавателя*. Причем так влияет как заниженная оценка (а зачем учить, если все равно не поставят положительную оценку!?), так и завышенная (а зачем учить, если ни за что ни про что можно получить положительную оценку!?). Однако позиция таких преподавателей идет вразрез с устремлением деканата и ректората сохранить ("законсервировать") количество обучающихся студентов. Ведь сохранение контингента студентов, безусловно, защищает вуз от критики со стороны соответствующего министерства. Сохранение контингента обеспечивает более или менее удовлетворительное финансирование вуза (оно по странной логике зависит не от качества, а от количества выпускаемых вузом студентов, то есть зависит не от качества выпускаемой продукции, говоря производственным языком!?), позволяет сохранять передовые позиции по сравнению с другими вузами. Мало того, за «хорошую» работу вуз и его руководитель могут получать различные поощрения, премии от вышестоящих организаций, что поднимает престиж вуза и его руководителя.

Таких, *других преподавателей*, которых иногда называют «непокорными» пока еще довольно много и администрация вуза должна их как-то убеждать, что они поступают неправильно (*благодарить бы надо таких преподавателей, работающих по совести, думающих*

о государстве, о его будущем!!!). А раз они поступают неправильно, то надо с ними «работать». *Работает* с ними заведующий кафедрой, *работает* с ними декан, проректор по учебной работе, а в особых случаях даже ректор.

Какие меры воздействия на преподавателя имеются в арсенале администрации? Это "душеспасительные" беседы с преподавателем, различного рода уговоры, убеждения, предупреждения, советы подумать о своем будущем. От советов и уговоров можно перейти к более действенным методам воздействия. Такой преподаватель может попасть в «черный список» и его могут не включить в состав какого-либо внутривузовского или межвузовского органа или комиссии. Ему по надуманной причине могут, например, не оплатить командировку, связанную с его работой (повышение квалификации, поездка на конференцию и др.). Он может не получить заслуженную премию, его продвижение по служебной лестнице может «затормозиться». Преподаватель может не получить «добро!» в любом направлении своей деятельности и в результате не избраться по конкурсу и др.

Есть еще одна достаточно "эффективная" мера воздействия на преподавателя - это воздействие через **эффективный контракт**, который появился в вузах страны с 2012 года, как инструмент, стимулирующий преподавателя к более эффективной работе. Что такое эффективный контракт? Это некое соглашение между вузом и преподавателем о том, что преподаватель в течение определенного срока выполняет какую-то конкретную работу (пишет статьи, учебно-методические пособия, делает доклады на конференциях, защищает диссертацию, организует какие-то серьезные мероприятия в вузовском или межвузовском масштабе и т.д.). Эффективность этой работы оценивается в баллах (каждый балл имеет определенный рублевый эквивалент) по специально разработанным критериям и, в случае выполнения этой работы, преподаватель получает соответствующее материальное вознаграждение. То есть эффективный контракт – это весьма серьезный элемент в системе оплаты труда преподавателя, один из рычагов повышения его мотивации к эффективной трудовой деятельности. Другими словами - это *трудовой договор!* А выполнение *трудового договора должно контролироваться проф-*

союзом!!! И вот преподаватель – как участник эффективного контракта (трудового договора!) выполняет дополнительную работу, тратит на это свое время, деньги, эмоции и справедливо надеется на материальное вознаграждение при завершении этой работы. Работа оценивается специальной комиссией и по сумме набранных баллов преподаватель получает дополнительную оплату по эффективному контракту. НО!!!

Но если преподаватель не поставил "должное" количество положительных оценок, то он *по распоряжению администрации вуза* не получает эту дополнительную оплату за свой труд, на который он потратил свое время, свои силы, свои знания, свои эмоции (*а это наказание!*). Но это еще не все. Самое интересное то, что не получают дополнительную оплату по эффективному контракту и те преподаватели коллектива кафедры, которые все-таки поставили эти удовлетворительные оценки (уж наказывать, так наказывать того, кто не выполнил задание!?). Таким образом, получается некая *круговая порука*, призванная объединить коллектив на выполнение поставленной задачи. Безусловно, это *действенное средство* воздействия на «непокорного» преподавателя, так как принцип материальной заинтересованности никто еще не отменял!

Какой в этой ситуации может сложиться судьба таких преподавателей – способных, грамотных, нужных высшей школе, имеющих желание и силы приносить пользу государству? Думаю, что некоторые из них, не смирившись с таким давлением, уйдут из вуза в поисках другой работы и даже другой профессии. И вуз потеряет *нужные* кадры...

Большинство способных, грамотных, но «непокорных» преподавателей **покоряются** этому нажиму со стороны администрации вуза. То есть ставят всем студентам подряд положительные оценки и тем самым выпускают неудовлетворительную продукцию, так как таких выпускников назвать специалистами не поворачивается язык. А где же профсоюз спросите вы? Куда же он смотрит? Ведь нарушен трудовой договор!!!

А профсоюз безмолвствует, потому что все члены профсоюзного руководства – это сотрудники вуза и напрямую подчиняются администрации вуза. И они тоже находятся под давлением администрации.

Самое интересное то, что студенты прекрасно знают о том, в каком интересном положении находятся их преподаватели и активно пользуются этим! Будут ли такие студенты серьезно готовиться к занятиям в такой ситуации? Та часть студентов, которые *сознательно, по своему желанию пришли учиться, пришли получать профессию – они, конечно, будут!* Но такие студенты, как бы нам этого ни хотелось, в настоящее время, к сожалению, составляют меньшинство. А вот подавляющее большинство студентов в такой ситуации серьезно относиться к учебе не будет, а будет просто «валять дурака» в справедливой надежде, что даже в этом случае все равно получит положительную оценку. Некоторые студенты прямо, открыто заявляют преподавателю – **"Все равно ведь поставите!"**

Какой вывод мы можем сделать из описанной выше ситуации? А вывод такой, что на фоне низкой успеваемости и низкой учебной дисциплины, сложившихся в 1990-е годы, мы своей «псевдоборьбой» за «удовлетворительную» успеваемость все меньше и меньше стимулируем студента к учебе, к более упорному освоению новых знаний, изучению тех учебных дисциплин, которые согласно программе необходимы ему в будущей профессии. Кроме того, следует понимать, что ставя студенту незаслуженные удовлетворительные оценки, мы лицемерим, и приучаем студента к лицемерию! А значит, оказываем на него «псевдовоспитательное» влияние. Лицемерие еще никогда не характеризовало человека с положительной стороны. Трудно представить, что может натворить в своей будущей профессии не подготовленный, да еще и лицемерный человек. Исходя из сказанного, можно спрогнозировать, что продукция вуза – *количество качественно подготовленных специалистов*, к сожалению, будет продолжать и далее неуклонно снижаться. Думаю, что надо быть готовым к тому, что преподаватели, *принудительно* смирившиеся с описанными выше обстоятельствами, начнут терять интерес к своей работе, терять свой профессионализм, а значит, постепенно и неуклонно начнет снижаться количество грамотных, заинтересованных в своей работе преподавателей, которые могли бы в этих непростых условиях повысить качественный уровень образования...

Таким образом, возникает противоречие. С одной стороны вуз хочет сохранить

контингент студентов, а значит, и количество выпускаемых вузом специалистов, а с другой стороны, вуз в этой работе использует средства, приводящие к снижению качества выпускников. Попробуем разобраться в этом противоречии?

Задача – сохранить контингент студентов!

Желание сохранить контингент вполне понятно, так как объем финансирования вуза определяется, в том числе и такими показателями, как общая численность студентов, численность студентов, принятых на обучение и численность выпускников.

Но прежде, чем стремиться сохранять контингент, надо его иметь и иметь работоспособный контингент! То есть вуз должен обеспечить набор *достаточного количества студентов на первый курс*. Среди нескольких вузов одного региона это может успешно сделать только наиболее известный, престижный вуз! Престиж вуза зависит от многих факторов. Вуз должен иметь хорошее материально-техническое обеспечение, на основе которого может проводиться не только учебно-методическая, но и серьезная научно-исследовательская работа. Вуз должен иметь тесные связи с другими профильными вузами, как нашей страны, так и с вузами зарубежных стран. Профессорско-преподавательский состав должен состоять из высококвалифицированных педагогов, включая известных в регионе специалистов по основным клиническим дисциплинам. Вуз должен иметь известных учеников, которыми гордится медицина. *Все это, безусловно, привлекает внимание молодого человека к вузу и повышает его стремление попасть в этот вуз и в нем учиться!*

Кроме того, несмотря на разную степень известности, любой вуз, на мой взгляд, может и должен более активно проводить следующую работу и проводить ее *не формально, а ответственно!*

1. Как можно шире проводить профориентацию среди школьников старших классов в различных городах и поселках своего и соседних регионов. Но при этом надо отдавать себе отчет, что «одноразовые налеты» толпы малоуправляемых школьников на университет погоды не сделают.

2. Широко рекламировать успехи вуза (если они есть!) и успехи его учеников, используя средства массовой информации.

3. Организовать на базе университета (нескольких университетов) «Специализированную школу» для старшеклассников по математике, физике, химии, биологии и другим профильным предметам (в свое время в различных городах страны успешно функционировали подобные школы, называя их иногда «Университетами старшеклассников»). В таких университетах в воскресные дни старшеклассники *в течение 1-2 лет* активно посещали лекции и занятия, проводимые наиболее способными студентами, аспирантами, а иногда и преподавателями вуза. Это не только формировало мотивацию школьника, но и являлось серьезной подготовкой к поступлению в вуз.

Повторюсь! Конечно, важно чтобы эти и другие возможные виды профориентационной работы со школьниками проводились *не формально!*

Задача – снижение качества выпускников!

Выше мы уже говорили, что в настоящее время значительная часть студентов относится к учебе несерьезно, и, самое печальное, что не хочет или не может этого делать. Значит, вуз и здесь должен сделать определенные усилия, и основная работа в этом направлении лежит на деканатах.

Во-первых, деканат должен *постоянно* (а не в самые последние дни перед сессией, как это, к сожалению, делается в большинстве вузов) следить за учебной дисциплиной и успеваемостью студентов. О возникающих проблемах необходимо своевременно информировать родителей отстающих студентов и привлекать их к совместному воздействию на студента, а если необходимо, то и помощи ему.

Во-вторых, особое внимание деканата должно быть обращено на студентов 1 курса, попавших со школьной скамьи в совершенно другие условия, требующие большего внимания и напряжения. Было бы правильно в сложившихся условиях выделить отдельную ставку заместителя декана *только по первому курсу!* Это должен быть человек, который без затруднения входит в контакт с молодыми людьми разного характера и поведения. Он должен знать каждого своего студента, знать его проблемы, *уметь и хотеть* во время помочь студенту, умело направить его усилия на учебу. Подчеркиваю, эта работа должна вестись *постоянно!* Заместитель декана должен

иметь тесный контакт, как с преподавателями первого курса, так и с кураторами студенческих групп.

В-третьих, кураторами студенческих групп должны быть преподаватели, *действительно желающие работать со студентами*, а не только получать деньги за эту работу (в свое время кураторы вообще не получали материального поощрения за свою работу и работали достаточно эффективно!). На мой взгляд, одно из важных направлений работы куратора – создать мотивацию к профессии. А для этого уже на первом курсе должны быть организованы выходы на основные производственные базы, где им предстоит работать (заводы, фабрики, больницы, школы, сельскохозяйственные предприятия и др.). Это одновременно поможет понять студенту – туда ли он попал, тот ли выбор сделал?

Для некоторых особенно сложных студенческих групп может быть следует продлить кураторскую работу и на 2 курсе!?

В четвертых, как бы это ни не приветствовалось администрацией, нерадивых студентов следует отчислять из университета. Отчисление из вуза – это, конечно крайняя мера воздействия на студента после многих предварительных уговоров и попыток исправить его отношение к учебе. Безусловно, это драматический эпизод в жизни отчисляемого студента. Но отчисление – это и мера воздействия на других студентов, это серьезный повод задуматься над своим поведением, своим отношением к учебе, над своим будущим, будущей профессией и др. На групповых и курсовых собраниях студентам необходимо доходчиво объяснять причины этого отчисления, причины, которые к этому привели. И мы, и они должны понимать, что высшее образование в нашей стране пока еще не является обязательным. То есть, студент должен четко понимать, что если он поступил в вуз, то это еще не означает, что он обязательно его закончит! *Стране, между прочим, очень нужны рабочие руки на производстве!*

Таким образом, чем быстрее вузы разберутся в возникших противоречиях, тем быстрее наладится нормальный учебный процесс. А торопиться надо, пока мы не прошли «точку невозврата» к нормальному высшему образованию.

©Булыгин А. Н., 2026