



Министерство образования и науки РФ
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
НЕФТИ И ГАЗА имени И.М. ГУБКИНА

1

О кафедре

*Из записной книжки
президента университета,
профессора
А.И. Владимирова*

Выпуск 5



Москва НЕДРА 2010

2
УДК 001.83(100):378
ББК 74.58
В57

Владимиров А.И.
В57 О кафедре. – М.: ООО «Недра-Бизнес-центр», 2010. –
с.
ISBN

ISBN

© Владимир А.И., 2010
© Российский государственный университет
нефти и газа имени И.М. Губкина, 2010
© Оформление.
ООО «Недра-Бизнесцентр», 2010

Производственная деятельность кафедры – лекции, групповые занятия, лабораторные работы, консультации, зачеты, экзамены – шла как-то сама собой, без особого руководства, и шла, в общем-то, на высоком уровне. Так нередко бывает в давних, удачно сложившихся коллективах с хорошей изначальной закваской, где традиция органически противостоит халтуре.

Преподаватели, нагруженные как ломовые кони, тянули исправно, и понукать их не требовалось.

И. ГРЕКОВА. «КАФЕДРА»

В последние годы в системе высшего образования происходят значительные изменения или, как принято сейчас говорить, идет модернизация системы высшего образования. **Меняется структура высшей школы** (создаются федеральные университеты, национальные исследовательские университеты, университеты, академии, институты, колледжи). **Вводится многоуровневая подготовка** (бакалавр, магистр, специалист, кандидат наук). **В вузах создаются новые структурные подразделения** (институты, научно-образовательные центры, научно-исследовательские центры, технико-внедренческие парки). И т.д. и т.п. **Но при всех этих, да и других, ещё возможных изменениях в системе высшего образования, основной учебно-научной единицей в вузе остается кафедра.**

Как записано в положении о кафедре, утвержденном ещё Минвузом СССР (в общем-то его никто и не отменял, да и новое пока не разработали), «кафедра является основным учебно-научным структурным подразделением высшего учебного заведения (факультета), осуществляющим учебную, методическую и научно-исследовательскую работу по одной или нескольким родственным дисциплинам, воспитательную работу среди студентов, а также подготовку научно-педагогических кадров и повышение их квалификации».

Я бы даже так сказал – **кафедра это основная и главная структурная единица университета.** Она обеспечивает непосредственный контакт вузовского научно-педагогического кол-

лектива со студентами и оказывает прямое воспитательное, учебное и научное воздействие на студентов. **Именно кафедры университета определяют лицо и место высшего учебного заведения в отечественном и в международном научном сообществе.**

В своей практической деятельности кафедра решает все те же вопросы, которые решает и вуз. Это подбор и расстановка штатных работников (в первую очередь научно-педагогических кадров), содержание учебного процесса, проведение научно-исследовательских работ, организация воспитательного процесса с учащимися, развитие материально-технической базы кафедры и мест проведения практик, взаимодействие с бизнесом (отраслью), проблемы финансового обеспечения функционирования кафедры и т.п.

Только масштаб решения их другой. Если на верхних этажах вузовской власти – в ректорате и Ученом Совете разрабатывают стратегию и тактику развития вуза, то на ее нижних этажах – **на кафедрах и в лабораториях непосредственно их исполняют.** Вспоминаю, когда служил в армии, то рассказывали о системе управления, которую исповедовал в те годы министр обороны маршал Советского Союза Г.К. Жуков. Он говорил: «Армией командую я, и командир отделения. Остальные только передают мою команду».

Так и в вузе. **Решения принимает Ученый Совет, приказы издает ректор, а непосредственное их исполнение организует и выполняет заведующий кафедрой и профессорско-преподавательский состав данной кафедры. И именно от работы кафедр и лабораторий зависит настоящее и будущее университета.**

За все годы работы ректором не помню ни одного случая, чтобы отказал заведующему кафедрой в его аудиенции по вопросам развития кафедры. Мог не принять сразу по звонку, но всегда назначал удобный для нас с ним день и час и находил время для обсуждения возникших у него проблем. Знал, что по пустякам заведующий кафедрой не пойдет к

ректору. А заодно и сам на такой встрече проверял свои планы и задумки.

Особо хочу подчеркнуть, что **основополагающим принципом организации деятельности высшей школы**, как записано в Законе РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ, **является принцип её автономии**. И это находит своё отражение в уставе университета, который разрабатывает и утверждает сам вуз. **К основным положениям, законодательно закрепляющим автономии вуза, относят:** систему управления вузом; определение структуры и органов управления вузом; установление штатного расписания; прием на работу и увольнение сотрудников; расстановка кадров; формирование контингента студентов и аспирантов; установление ставок заработной платы и должностных окладов работников в пределах собственных финансовых средств, а также надбавок и доплат к должностным окладам работников; определение порядка и размеров премирования работников вуза и т.д. **Автономия в учебной деятельности предполагает, что в рамках своей компетенции университет сам решает, какие знания передавать студентам и какой методикой пользоваться для достижения этой цели.**

Что же касается кафедры, то для кафедры автономия отражается в признании государством академической свободы профессора, исследователя, аспиранта и студента в осуществлении ими образовательного и научного процесса, разработке и утверждении образовательных программ, учебных планов и программ учебных курсов, аттестации учащихся.

Кафедра отвечает за соответствие образовательных программ и обеспечиваемого ими учебного процесса, включая учебные, производственные, технологические, научно-исследовательские практики, итоговые выпускные экзамены, требованиям государственных стандартов и других нормативно-правовых документов; за состав и работу аттестационных и экзаменационных комиссий; за выбор и содержание элективных дисциплин и дисциплин, установленных Ученым Советом университета и (или) факультета, а также за подготовку кадров высшей квалификации

с учетом научных специальностей кафедры и за организацию научной и воспитательной работы со студентами.

К компетенциям кафедры относятся: выбор направлений (специальностей, специализаций) подготовки и переподготовки специалистов (в том числе высшей квалификации), направлений и тем научных исследований, видов и направлений услуг и работ, оказываемых кафедрой по профилю своей деятельности; определение структуры кафедры и создание кафедральных подразделений; подготовка учебников, учебных и методических пособий, в том числе с грифами УМО вузов и Минобрнауки РФ, монографий и научных публикаций; создание лабораторий, лабораторных практикумов, выбор и реализация технологий подготовки бакалавров, специалистов и магистров и др.

Конкретные цели, задачи и обязанности кафедры закреплены в положении о кафедре, утверждаемом Ученым Советом университета.

Обычно деятельность кафедры оценивают по показателям, характеризующим динамику ее развития: кадры, учебный процесс, научно-методическая и научно-исследовательская деятельность, материально-техническая база, финансовое состояние, внешние связи.

А вообще-то для повседневной оценки выпускающей кафедры очень **важную роль играет её бренд**, складывающийся как у работодателей, с которыми работает кафедра, так и у абитуриентов, которые желают получить образование по предлагаемому кафедрой направлению подготовки (специальности). И здесь, в первую очередь, имеют значение такие параметры (показатели), как репутация и профессионализм профессорско-преподавательского состава кафедры, уровень подготовки ее выпускников, их востребованность на рынке труда, успешность трудоустройства после окончания вуза.

Делай великое, не обещая великого.
ПИФАГОР

*Самое трудное искусство – это
искусство управлять.*
САЛЮСТИЙ

Конечно, **работа кафедры, её место в вузе, научном сообществе и отрасли во многом зависит от заведующего кафедрой, его авторитета в вузе и обществе. И знаю об этом не понаслышке.**

Пятнадцать лет возглавлял одну из выпускающих кафедр университета – **кафедру оборудования нефтегазопереработки.** Заведующим кафедрой был избран на Ученом Совете университета в 1992 году. На кафедре в то время уже четыре года не велся прием студентов на первый курс дневного обучения, был закрыт также прием в аспирантуру, прекращены научно-исследовательские работы и только на пятом курсе завершали обучение студенты-дипломники. Де-юре кафедра существовала, а де-факто её уже практически не было. Профессорско-преподавательский состав кафедры подыскивал себе места для будущей работы.

Полагаю, что за эти годы вкусил некоторые тонкости руководства кафедрой. Был восстановлен полный объем учебно-научной, воспитательной и других направлений деятельности выпускающей кафедры. Были разработаны новые учебные планы и программы подготовки бакалавров, специалистов и магистров. В полном соответствии с требованиями Болонской декларации кафедра начала вести подготовку магистров по двум магистерским программам. По всем читаемым специальным дисциплинам преподавателями кафедры были написаны современные учебники и учебно-методические материалы, допущенные УМО НГО и Министерством образования и науки РФ в качестве учебников и учебных пособий для этих направлений подготовки в стране, активно внедрялись инновационные технологии в учебный процесс. Если до конца быть честным, то по разным причинам, и в первую очередь из-за перехода в конце 80-х годов

прошлого века наиболее активных научных сотрудников в бизнес-структуры, не удалось только восстановить на кафедре в полном объёме тематику и объёмы проводимых ранее научных исследований. В общем, как заведующему кафедрой пришлось через всё это пройти, быть идеологом, организатором и исполнителем многих дел на кафедре. Исходя из имеющегося опыта по руководству кафедрой считаю, что надо шаг за шагом делать своё дело, а не «агитировать за советскую власть» и учить друга друга, как надо жить.

Сразу скажу, что **заведующий кафедрой должен обладать определенным талантом. Не получится так – «пришел, увидел, победил».** Заведующему кафедрой для своего творческого коллектива кафедры (преподавателей, научных сотрудников, аспирантов) **необходимо быть и авторитетным научным руководителем, и хорошим менеджером.** А мы знаем, что талант организатора столь же редкий, как и любой другой талант (хотя, как правило, талантливый человек талантлив во всём).

На кафедре неприемлемо жесткое управление. У Макиавелли есть хорошие слова для руководителей и, в первую очередь, они относятся к руководителям творческих коллективов. «Чтобы управлять множеством людей, лучше быть человечным, чем высокомерным, и лучше быть милосердным, чем жестоким». Жесткое управление принижает и деморализует творческого работника (и педагога, и научного сотрудника) и сдерживает его творческие процессы. **Чуткость, деликатность, забота, помощь – характеристики руководителя, которые присутствуют в целом для системы управления в высшей школе и, в частности, управлению деятельностью преподавателя.**

У И. Грековой в её повести «Кафедра», пользовавшейся в 70-е годы прошлого столетия большой популярностью в вузовской среде, есть ёмкая характеристика методов руководства научным коллективом ушедшего из жизни заведующего кафедрой. **«...После смерти Николая Николаевича наша кафедра словно осиротела. И ведь куда как мало занимался он делами последнее время, а умер – и вышло: без него как без рук. Верней, без души. Какой-то настрой от него шел – высокой**

духовности, что ли. И ещё оглядчивости. Думать над каждым вопросом, прежде чем выразить по нему суждение. Избегать категоричности. Перед тем как судить других, спросить себя: прав ли я сам?».

Авторитет на кафедре и в научном сообществе никому не дается в качестве подарка, его создают сами. Как уже говорил выше, масштаб задач, стоящий перед кафедрой, огромен. И заведующему кафедрой надо научиться: 1) видеть все поле деятельности кафедры, 2) принимать решения и 3) брать на себя ответственность. И, конечно, заведующий кафедрой должен владеть технологиями, как стратегического менеджмента, так и проектного управления. Он должен понимать, что его работу коллеги оценивают не по отдельным промежуточным итогам работы каких-то направлений деятельности кафедры, а по его конечному результату, его итоговым показателям. А для кафедры это очень ёмкий показатель – уровень (качество) подготовки кадров.

Вот чего ему точно нельзя, так это обольщаться прошлыми заслугами кафедры, его научно-педагогического коллектива. Это прошлое – фундамент, на котором ты стоишь. Его нужно помнить и чтить, но в вузе, где постоянно меняются поколения учащихся – студентов и аспирантов, им нужно не прошлое, они должны видеть настоящее и ощущать «светлое будущее» своей кафедры.

В журнале «Высшее образование в России» № 7 за 2007 г. познакомился с мнением ректора Пермского государственного технического университета профессора Петрова В.Ю. – авторитетного среди своих коллег руководителя, о том, какими качествами должен обладать кандидат на должность заведующего кафедрой. Приведу предложенные автором критерии профессиональной пригодности к возможным кандидатам на должность заведующего кафедрой, условно разделенные им на три группы:

– **первая группа:** ум, интеллект, широкий кругозор и эрудиция, диалектическое мировоззрение, высокий культурный уровень, честность, справедливость, соответствующая научно-тео-

ретическая подготовка, способность ориентироваться в научных, теоретических и практических вопросах, в жизни общества и коллектива;

– **вторая группа:** лидерство, харизма, инициативность, решительность, чувство нового, способность быть стратегом и тактиком, работать в команде, быть на шаг впереди всех, служить личным примером, самостоятельно принимать правильные решения в конкретной ситуации и отвечать за них, правильно распределять обязанности в коллективе в зависимости от возможностей и способностей его членов, умение правильно определять цели и формулировать задачи, организовать общение в коллективе и найти индивидуальный подход к его членам, умение выращивать и продвигать кадры, умение убеждать людей в своей правоте, целеустремленность, самокритичность, единство слова и дела, желание и умение работать с людьми, трудолюбие, требовательность, умение передать свое видение будущего другим, профессионализм, личный вклад не только в управление коллективом, но и в то дело, которым занят коллектив;

– **третья группа:** способности к административной, финансовой, хозяйственной деятельности, делопроизводству, умение прогнозировать развитие своего коллектива: заведующий не может выстроить эффективную деятельность, не руководствуясь перспективой.

Должен сразу сказать – это идеальные требования к претендентам на эту значимую для вуза должность. Но если вы приглядитесь к авторитетным заведующим кафедрами нашего университета, то заметите, что многие из них, безусловно, обладают этими качествами. Многие годы являюсь членом Ученого Совета и могу констатировать, что **Ученый Совет университета при избрании (выборе) руководителей научно-педагогическими коллективами наших кафедр примерно с такими требованиями и подходит к отбору кандидатов.**

Коллективу университета нельзя ожидать скорых результатов от деятельности нового заведующего кафедрой. Как правило, **существенные результаты в работе кафедры проявляют-**

ся только после 10-15 лет работы ее заведующего (хотя, если коллеги уже в первые годы его работы замечают свои явные просчеты при отборе кандидата на эту должность, то не надо дожидаться этих сроков, надо своевременно принимать соответствующее решение). Но **при промежуточной оценке работы (особенно это касается оценки деятельности заведующего кафедрой после первых пяти лет его работы) надо оценивать в основном тенденции в развитии кафедры, морально-психологический климат на кафедре, развиваемые научные направления и т.д. И безусловно, решение заведующим кафедрой одной из главных задач – формирование на кафедре коллектива единомышленников.**

Те, у которых мы учимся, правильно называются
нашими учителями, но не всякий, кто учит нас,
заслуживает это имя.

И. ГЁТЕ

Чтобы обучать другого, требуется больше ума,
чем чтобы научиться самому.

М. МОНТЕНЬ

Сегодня весьма остро стоит проблема развития, а в отдельных случаях и сохранения научно-педагогических школ университета. **К признакам научно-педагогической школы, как принято в научном сообществе, относят:**

– **наличие создателя научно-педагогической школы** – крупного ученого, владеющего уникальным способом работы и сплачивающего вокруг себя членов коллектива для выполнения определенных исследовательских целей и образовательных программ; обладающего умением отбирать творческую молодежь и учить ее исследовательскому мастерству; обеспечивающего особую научную атмосферу в коллективе; поощряющего самостоятельность мышления и инициативу его членов;

– **наличие предлагаемой создателем школы исследовательской программы** (научного направления), конституирую-

щей школу как социальную целостность, соединяющей в себе перечень проблем, на решение которых ориентируется научно-педагогический коллектив;

– **наличие в работе школы взаимосвязанных педагогической и исследовательской функций**, диалектического единства процессов познания и передачи знаний, навыков и умений исследовательской работы, образцов и общих традиций;

– **наличие определенного стиля научной и педагогической работы**, включающего особую моральную атмосферу, благоприятный психологический климат, некоторые нравственные каноны, особые отношения между членами школы, систему коммуникаций, определяющую рабочую атмосферу в школе.

Создание научно-педагогических школ в технических вузах – это длительный, дорогой и очень сложный процесс. Он весьма ресурсоёмок. Материально-техническая база подготовки инженера стоит дорого и создаётся трудами многих поколений сотрудников кафедры.

Научно-педагогические школы, как правило, появляются после 20 – 25 лет работы заведующего кафедрой, когда уже можно увидеть результаты труда её учеников во многих других научно-педагогических коллективах. Это подтверждает и история нашего Губкинского университета. Посмотрите на наши выпускающие кафедры и увидите, что **на многих из них успешно функционируют широко известные как в отечественном, так и мировом нефтегазовом сообществе научные и научно-педагогические школы, созданные нашими учителями еще в 40-е – 60-е годы прошлого столетия и получившие в дальнейшем свое развитие.**

К сожалению, из-за экономических трудностей в последние годы значительно упал в стране престиж учёного и вузовского преподавателя. Мы опять вынуждены констатировать, что штатная заработная плата труда профессора ниже зарплаты многих категорий работников госсектора. Она не сравнима с доходами сотрудников коммерческих структур, а иногда и ниже стартовой зарплаты многих вчерашних выпускников вуза.

Сегодня одна из проблем в университете – «естественная убыль» ряда корифеев без их равноценной замены. **За последние годы ушли из жизни выдающиеся ученые – профессора Бакиров А.А., Дахнов В.Н., Коротаев Ю.П., Рябинкин Л.А., Скобло А.И., Урупов А.К., Щелкачев В.Н., а новых фигур такого масштаба пока не появилось в университете.** На ряде кафедр в научно-педагогических коллективах сложился значительный разрыв поколений – сохраняются авторитеты от 65 лет и старше и есть небольшая прослойка молодежи 23 – 27 лет. А поколение от 35 до 50 лет практически выпало. Да и в целом по университету лишь около четверти преподавателей и научных сотрудников моложе 40 лет.

Недавно в «Литературной газете» читал, что **«в вузах педагогический процесс ведет доживающее свой век старшее поколение».** Конечно, зло сказано, но это более-менее правильная характеристика нынешнего состояния профессорско-преподавательского состава многих вузов. **И нам надо всем «не спеша поторапливаться».** Ведь у тех, кому за 70 лет, осталось не так много времени, чтобы успеть передать следующему поколению свой богатейший научно-педагогический опыт и знания.

Безусловно, нас беспокоит проблема омоложения научно-педагогических кадров. Истощение научно-педагогических школ заметно не сразу. Без притока свежих сил из науки, производства и из других вузов, без смешения с другими научными школами научно-педагогическая школа начинает некритично воспроизводить саму себя, что может привести её «в тупик». Да и кафедра, в которую не вливаются молодая кровь и идеи молодых коллег, постепенно превращается в музей (и это можно видеть на примере некогда известных научно-педагогических школ университета). Но, повторяюсь, пополнение профессорско-преподавательского состава сегодня сдерживает низкий престиж вузовского преподавателя в обществе.

Повторяюсь, потому что многие годы обращаем внимание руководство страны на эту проблему и не видим реакции. А это уже не отраслевая, а национальная проблема. В

ближайшие годы мы можем столкнуться с ситуацией, когда вынуждены будем за колоссальные деньги приглашать на кафедры специалистов со стороны.

И не надо где-то искать виновников этого состояния с педагогическими кадрами. Да, это волнует пока только работников высшей школы, но нельзя «только волноваться» и обсуждать эту проблему в кулуарах. **Нужно предпринимать самим решительные действия. Если для решения кадровых проблем иннограда Сколково руководство страны едет даже в Кремниевую долину и в Стэнфордский университет, то это уже о чем-то говорит. Можно надеяться, что и о наших профессорах скоро вспомнят** (если не поздно, так как на подготовку профессора надо не менее 15 лет).

Вспоминаю, какие усилия пришлось предпринять ректорату и профессору К.С. Басниеву, после избрания его заведующим кафедрой, чтобы исправить положение дел с научно-педагогическими кадрами на кафедре разработки газовых и газоконденсатных месторождений. А сложившееся положение было в первую очередь результатом работы последних лет профессора Ю.П. Коротаяева в должности заведующего кафедрой. Да и мне самому, как заведующему кафедрой, пришлось в 1993 – 1998 годы предпринять значительные усилия, чтобы укомплектовать кафедру квалифицированными преподавателями. Сменяемость в те годы на кафедре составляла почти 50 процентов преподавательского состава и только активная совместная работа всего научно-педагогического коллектива кафедры позволила решить эту проблему.

Предстоит активизировать работу ряда кафедр по комплектованию аспирантуры и расширению института соискателей, поддержке молодых исследователей. Особое внимание необходимо обратить на потенциальных кандидатов из числа магистрантов и студентов третьего-четвертого курсов, проявляющих интерес к научной деятельности, и не только из своего университета. При этом должен отметить, что отдельные профилирующие кафедры замыкаются сами на себя, комплектуют

научно-педагогический коллектив в основном из своих выпускников. **В перспективе это опасно, можно выродиться.**

Проводимые в университете межвузовские конференции молодых специалистов, аспирантов и магистрантов, когда к нам на конференции приезжают выпускники других научно-педагогических школ, **надо рассматривать, как предоставляемый кафедрам реальный шанс самим непосредственно дойти до наиболее продвинутой, талантливой молодежи, заинтересовать их возможностью через магистратуру, аспирантуру и докторантуру стать членами ваших научно-педагогических школ.**

Практика показывает, что если разница в возрасте наставника и обучаемого 25 лет и более, то обучение приемам научной работы малоэффективно. Обучение методике проведения научных исследований, тонкостям научной экспертизы, элементам научной этики идет куда более эффективно, когда между маститым ученым и начинающим научным работником (аспирантом, магистрантом) передаточным звеном служит относительно молодой коллега.

Как показывают исследования, **в числе значимых факторов, удерживающих молодежь в научных лабораториях и на кафедрах, является наличие в вузе критической массы ровесников, представляющих интересный, творческий молодежный коллектив** (приглядитесь к научным коллективам на кафедрах профессоров И.Т. Мищенко и В.А. Винокурова).

Ещё раз обращаю внимание на то, что без значительного притока молодых преподавателей и научных сотрудников некоторые, некогда ведущие научно-педагогические школы, в ближайшие годы могут прекратить свое существование. В этой связи памятен последний разговор с профессором И.Г. Фуксом. На вопрос о функционировании на кафедре научно-педагогической школы профессора Н.И. Черножукова он ответил: «Она сейчас, к сожалению, уже «на ладан дышит». И не стал объяснять причин создавшегося на кафедре положения. **Может быть, тут в чем-то есть и моя недоработка в бытность моей работы ректором вуза. Иногда за множеством текущих дел упускаешь**

главное. Хотя и все годы работы вопросам подготовки сотрудниками университета кандидатских и докторских диссертаций уделял много внимание и держал его на постоянном личном контроле.

Да, это вопросы, которые не решаются наскоком. Понимая, что сохранение ведущих научно-педагогических школ – это проблема не отдельной кафедры (факультета), а в целом университета, руководству вуза надо запастись терпением и найти необходимые для ее решения кадровые, материальные и финансовые ресурсы.

Не будет научных школ, не будет и инноваций. Надо все сделать для их сохранения, для передачи последующим поколениям не только концептуального и методологического аппарата проведения научных исследований, но и исследовательских принципов, умений и приемов научно-исследовательской, проектно-конструкторской и технологической деятельности научно-педагогических школ. И надо всё сделать, чтобы обеспечить преемственность в передаче педагогических знаний, постараться сохранить изюминки педагогического мастерства наших ведущих профессоров.

Нам необходимо, как бы это высокопарно и ни звучало, **создать такую систему стимулирования педагогического труда, которая понуждала бы каждого преподавателя повышать свою квалификацию, трудиться больше и лучше** (и необязательно для этого ждать общеуниверситетского решения). Можно самим установить стимулирующие надбавки (это сегодня отдано на решение кафедры), размер которых действительно стимулировал бы преподавателя на интенсификацию педагогического труда.

Главное для раскрытия и развития талантов сотрудников – **создать на кафедре творческую, доброжелательную атмосферу.** Из практики известно, что к молодым талантливым преподавателям и научным сотрудникам всегда тянутся талантливые студенты и аспиранты. **Попав на кафедре в творческую среду, эти молодые люди уже по определению обречены на то, чтобы генерировать идеи.** И это, конечно, способствует

сохранению научно-педагогической школы, полноценному учебно-научному процессу на кафедре.

Общеизвестно, что у ряда преподавателей постепенно притупляется чувство ответственности, их заедают текучка и, главное, проблемы быта. У некоторых из них появляется соблазн сократить время подготовки к занятиям, так как они считают, что достаточно владеют данным материалом, или какую-то тему они считают, можно было бы и опустить, так как недостаточно владеют ее материалом, и т.п. Поэтому, **если на кафедре не контролировать работу преподавателя, пустить её на самотёк, то учебный процесс может постепенно выйти из-под контроля заведующего кафедрой.**

На ряде кафедр среди профессорско-преподавательского состава в последние годы получила развитие так называемая «скрытая миграция». **Некоторая часть преподавателей по разным причинам, но в основном из-за экономических трудностей, вынуждены вести педагогическую нагрузку в других вузах, заниматься работами, не связанными с учебным процессом.** В результате у этих преподавателей снижается мотивация и качество труда по основному месту работы, что, безусловно, приводит к снижению интереса к преподавательской работе и ответственности за результаты своего труда на кафедре и самым негативным образом сказывается на качестве подготовки специалистов – выпускников нашего вуза. **В последние годы неоднократно среди лекторов, читающих учебные курсы по дисциплинам нефтегазового профиля в МГУ им. М.В. Ломоносова, МГТУ им. Н.Э. Баумана, МФТИ, РУДН, РГГУ им. С. Орджоникидзе, Высшей школы экономики, МГИМО и других университетах, встречал фамилии многих наших ведущих преподавателей.**

Конечно, для того чтобы научному работнику посвятить себя научно-педагогической работе, сегодня нужна сильная мотивация. **К профессиональной мотивации труда вузовского преподавателя раньше можно было отнести – высокий социальный статус работника высшей школы в обществе и возможности для его творческой самореализации; существую-**

шая обязательная система повышения квалификации для преподавательского состава, предоставляющая дополнительную возможность для его профессионального роста; система формирования междисциплинарных знаний; возможности работы с различными информационными ресурсами; востребованность авторских разработок со стороны бизнес-структур; наличие социального пакета (исключительно «белые» зарплаты, продолжительный отпуск и т.п.); гибкий график работы; продолжительность трудоспособного возраста, значительно превышающая фактический рубеж выхода на заслуженный отдых работников в других сферах деятельности и др. И, безусловно, творческая работа. Сегодня в основном они сохранились, за исключением размеров штатной заработной платы вузовского преподавателя. Но сохраняю уверенность, что руководство страны пересмотрит государственную политику в отношении оплаты труда преподавателей высшей школы – основной движущей силы научно-технического прогресса в стране.

Социологи отмечают (и на это надо обращать внимание в своей работе), что для привлечения и удержания на кафедре молодых преподавателей необходимо предоставить им возможность увидеть свою перспективу профессионального роста (он должен это ощущать) и способствовать их карьерному продвижению, а при работе со старшим поколением преподавателей – больше внимания уделять моральным факторам, не забывая освещать их успехи и достижения как среди членов научно-педагогического коллектива, так и среди студентов.

Особо хочу подчеркнуть, что **ценность преподавателя заключается не только и не столько в количестве часов, проведенных им в аудитории** (хотя это и важно при дефиците педагогических кадров на некоторых кафедрах). На эффективность учебного процесса (а именно она является интегральной оценкой деятельности преподавателя) во многом влияют личные качества преподавателя и, в первую очередь, такие как его умение и желание работать со студентами, педагогический такт, доброжелательность, творческая активность, широта кру-

гозора, уровень культуры устной и письменной речи, в том числе в иноязычной среде и т.п.

Динамичный характер научно-технического и социально-экономического прогресса объективно **требует от профессорско-преподавательского состава постоянного повышения своей квалификации и не только в области профессиональных знаний, но и в психолого-педагогической подготовке.** Надо активней использовать для этого вузовские и кафедральные методические семинары, научно-методические конференции, проведение открытых учебных занятий ведущих преподавателей и другие формы.

Функционирующие в университете многие годы различные формы повышения квалификации преподавателей, безусловно, должны удовлетворять потребностям и запросам профессорско-преподавательского состава в их профессиональном росте. К ним можно отнести: университет педагогического мастерства для молодых преподавателей; проводимые в вузе научные конференции, симпозиумы и совещания практически по всем направлениям развития нефтегазовой науки, техники и технологий; традиционные «академические чтения»; встречи сотрудников университета с руководителями отрасли и нефтегазовых компаний; лекции ведущих российских и зарубежных ученых на семинарах, регулярно проводимых на ряде кафедр.

И, конечно, на выпускающих кафедрах надо активнее использовать такую форму повышения профессиональной квалификации, как **стажировка преподавателей на передовых промышленных предприятиях, в научных учреждениях и вузах.** Напомню, со всеми ведущими нефтегазовыми компаниями страны университет имеет договора о научно-техническом сотрудничестве, предусматривающие такую форму взаимодействия.

Как одно из важнейших направлений деятельности, существующего многие годы Университета педагогического мастерства, – формирование у молодых преподавателей профессионально-педагогических компетенций преподавателя высшей школы и профессионально значимых личностных качеств, необходи-

мых для выполнения профессионально-педагогической деятельности, среди которых обращаю Ваше внимание на научно-предметную, психолого-педагогическую, коммуникативную и социально-экономические компетенции, а также на высокий уровень общей культуры молодых преподавателей. В памяти у меня блестящие лекции в университете для нас, молодых преподавателей, заслуженных педагогов профессоров А.А. Бакирова, Н.И. Белокопя, Р.О. Карапетяна, М.Б. Равича, В.Н. Щелкачева, Г.К. Шрейбера

Регулярность обсуждения направлений работы кафедры с руководством университета и факультета (с проректорами по направлениям деятельности), отчеты на ученых советах факультета и университета – очень важные направления и ректората, и заведующих кафедрами. **Не надо их бояться. Они, как правило, проводятся не с целью найти какие-то нарушения в работе кафедры и наказать ее руководителя. Цель одна – способствовать дальнейшему совершенствованию в работе по подготовке кадров по данному направлению.**

Любой руководитель в вузе, начиная какие-то реформы, должен ясно представлять к каким последствиям они могут привести и, конечно, при этом исходить из принципа «как бы не навредить». **Он должен иметь ясное представление о миссии и задачах вуза, стратегии преобразований, областях деятельности, в которых университет хочет и может занять лидирующие позиции.**

Сегодня остро стоит вопрос о создании в университете кафедры педагогики (инженерной подготовки). В связи с переходом высшей школы на компетентностный подход в обучении надо бы предусмотреть комплекс мероприятий по повышению квалификации преподавателей университета, в том числе начать реализацию дополнительной образовательной программы «Преподаватель высшей школы». **В Университете педагогического мастерства целесообразно ввести для начинающих преподавателей обязательный зачет по основам психологии и педагогики.** Можно было бы также постепенно институт ассистентов заменить педагогической практикой аспирантов

и студентов старших курсов магистратуры, ориентированных на научно-педагогическую работу. И, конечно, надо активнее ставить перед правительством вопрос о возможности вузам, как это было ранее, использовать на кафедрах для подготовки молодых преподавателей должность стажера-преподавателя со сроком стажировки до одного года.

*Безумен тот, кто, не умея управлять собой,
хочет управлять другими.*

ПУБЛИЛИЙ СИР

Заведующий кафедрой несет персональную ответственность за организацию учебной, методической, научной и иных работ на кафедре. Недавно **Минздравсоцразвития РФ своим приказом от 30.10.2009 г. № 858 утвердило квалификационные требования должностей профессорско-преподавательского состава, руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, в том числе и к должности заведующего кафедрой. Приказ вступил в силу и в приложении к данному выпуску приведены общие положения и квалификационные характеристики должностей профессорско-преподавательского состава кафедры: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор и заведующий кафедрой. Действие приказа распространяется на все государственные высшие учебные заведения, в том числе и на наш Губкинский университет. Обращаю внимание на то, что у нас он как-то незаметно прошел. Поэтому рекомендую познакомиться с этим приказом, увидите много интересных положений.**

Безусловно, кафедра должна состоять из компетентных, высококвалифицированных специалистов. Это не обсуждаемо, это как бы само собою разумеющееся. Считаю также, что не менее важным для заведующего кафедрой является и создание в коллективе здорового, высоконравственного морально-психологического климата. **Среди членов кафедры должны быть**

профессиональная интеллигентность, высокое доверие друг к другу, искренняя радость за успех коллег, взаимопомощь и поддержка в проблемных ситуациях, полная взаимозаменяемость (поскольку из-за командировок, неожиданных болезней приходится зачастую подзаменять на занятиях своих коллег).

В памяти у меня сохранились тактичность, скромность, независимость, а также уважительность во взаимоотношениях с членами кафедры и коллегами моего первого заведующего кафедрой, дважды лауреата Государственных премий СССР и многих других государственных и отраслевых наград Александра Ионовича Скобло. Имея непререкаемый авторитет в научном сообществе, он своим поведением и ровным, уважительным отношением с начальством, коллегами и студентами показывал нам – преподавателям кафедры пример взаимоотношений в обществе.

Вспоминаю время, когда Александр Ионович перешел с должности заведующего кафедрой на должность профессора-консультанта кафедры (а ему тогда исполнилось всего 60 лет) и перенес свое рабочее место в нашу преподавательскую комнату (а мы - преподаватели кафедры вели в ней консультации студентов и аспирантов, готовились к очередным занятиям, проводили научные исследования). Само присутствие Александра Ионовича в преподавательской, проводимые им консультации аспирантам и специалистам из отрасли **являлись для нас, молодых преподавателей кафедры, постоянным мастер-классом взаимоотношений высочайшего профессионала со своими коллегами, создавали в преподавательской очень уважительную, академическую атмосферу.** Прошло уже много лет, а то, что преподнес тогда нам уважаемый Александр Ионович, сохранилось и в памяти у нас, и в наших поступках, да и в нашем воспитании.

В статье профессора В.Г. Айнштейна («Высшее образование в России», 1997, № 1) встретил интересные наблюдения психологов о влиянии на формат общения собеседников – формальное или неформальное их взаимного местоположения при беседе.

Автор пишет: «Психологи указывают: размещение за столом рядом – способствует (и соответствует) сотрудничеству, совместной работе; размещение по диагонали через угол стола – располагает к достаточно непринужденной работе; размещение лицом к лицу через стол – усиливает напряженность и взаимоконтроль». Понаблюдайте за собой и коллегами. Мне кажется, эти наблюдения справедливы и можно было бы учесть их в своей работе.

Не навреди.

ГИППОКРАТ

Не носи в лес дрова, безумец.

ГОРАЦИИ

Важнейшими отличительными признаками национального исследовательского университета являются, как считает руководство Минобрнауки РФ, его **«способность, как генерировать знания, так и обеспечивать эффективный трансфер технологий в экономику; проведение широкого спектра фундаментальных и прикладных исследований; наличие высокоэффективной системы подготовки магистров и кадров высшей квалификации, развитой системы программ послевузовской переподготовки и повышения квалификации»**. Из этих положений и нужно исходить при разработке стратегии развития каждой кафедры университета.

В последние годы усилилась ориентация ведущих научно-педагогических школ в университете на приоритетные направления науки и техники. **Многие коллеги считают, что в ближайшие годы ключевыми направлениями модернизации образования должны стать активное использование в учебном процессе электронных образовательных ресурсов и современных информационных технологий, инновационная деятельность научно-педагогических работников, и это справедливо.**

Использование современных информационных технологий в учебном процессе – это веление времени. Электронные образовательные технологии используют в учебном процессе для 1) развития креативных способностей студента, 2) повышения компетенции преподавателя и 3) индивидуализации процесса обучения, то есть для улучшения обеспечения качества учебного процесса.

Модернизация образовательного процесса, считаю, во многом будет связана с разработкой нового поколения образовательных ресурсов (учебников, учебных пособий, методических указаний, тестов и др.), новых образовательных программ и технологий, более активным использованием в обучении дистанционных технологий, в том числе в режиме видеоконференций, электронных тренажеров, позволяющих привить студенту практические навыки и т.п. Но для реализации этих задумок надо в университете разработать систему мотивации профессорско-преподавательского состава к разработке мультимедийных лекций, компьютерной презентации учебного материала, к созданию электронных учебных пособий и виртуальных лабораторных работ. Оборудовать все аудитории мультимедийной техникой.

Прежняя система знаний и навыков, предопределявшаяся государственными образовательными стандартами, была ориентирована на запросы другой экономической и социальной системы, другого хозяйственного механизма. Она была ориентирована на плановое хозяйство, на подготовку выпускника вуза под конкретное рабочее место. Произошедшие в последние годы изменения коснулись всех отраслей экономики страны, в том числе и профессионального образования.

Высшая школа окончательно перешла на многоуровневую систему подготовки кадров – бакалавр, специалист, магистр. **В основу их подготовки положен не квалификационный («знаниевый»), а компетентностный подход (на выходе не «знания, умения, навыки», как это было ранее, а «компетенции», то есть «какими компетенциями обладает студент, что он знает и готов делать»).** Поэтому нужны другие образо-

вательные стандарты, учебные планы и программы, методы обучения и контроля качества образования. Первым уровнем подготовки, а для многих и окончательным установлен бакалавриат (4 года обучения).

Предстоит коренное изменение содержания образования, направленное на максимальное удовлетворение запросов потребителей (предприятий, институтов, компаний). В настоящее время Минобрнауки РФ своими приказами утвердило государственные образовательные стандарты бакалавров и магистров по всем направлениям подготовки. Нам предстоит в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта **разработать новые учебные планы и учебные программы для подготовки кадров, обладающих необходимыми компетенциями для научной, производственной и инновационной деятельности в области создания новой техники и технологий для поиска, разработки и освоения новых месторождений углеводородов.**

Реализация компетентностного подхода при подготовке бакалавра, как записано в приказе министерства, **«должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.** В рамках учебных курсов должны быть предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 20 процентов аудиторных занятий (и не менее 40 процентов при подготовке магистра). Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не мо-

гут составлять более 40 процентов аудиторных занятий (и более 20 процентов при подготовке магистра)». А сегодня по многим учебным дисциплинам лекции составляют от 50 до 75 процентов аудиторных занятий и, соответственно, от 20 до 25 процентов семинарские и другие формы проведения занятий. Узаконенные министерством соотношения активных, интерактивных и лекционных типов занятий в объёме учебной нагрузки потребуют существенной перестройки учебной и учебно-методической работы на кафедре.

Полученный университетом статус национального исследовательского университета дает нам право на реализацию образовательных программ, устанавливаемых самостоятельно на основе государственных образовательных стандартов, что позволяет вносить существенные коррективы в эти образовательные программы. Минобрнауки РФ в качестве стратегической миссии национальных исследовательских университетов видит их содействие динамическому развитию научно-технологического комплекса страны и обеспечение комплекса необходимыми квалифицированными кадрами.

Подчеркну, исследовательские университеты работают не на региональном или корпоративном, а работают на глобальном рынке, то есть они решают отраслевые задачи. Наш Губкинский университет призван в качестве главной задачи взять на себя подготовку не бакалавров или менеджеров среднего звена управленцев для нефтегазового производства (механик цеха, оператор установки, мастер и т.п.), а обеспечить опережающую подготовку магистров – высококвалифицированных профессиональных кадров, соответствующих потребностям научно-технического прогресса в нефтегазовых отраслях промышленности.

Высококвалифицированные специалисты в области наукоёмких технологий нефтегазового комплекса необходимы для самого сложного участка инновационного цикла – от проведения научных исследований до получения научно-технической продукции, востребованной нефтегазовыми компаниями. А для этого нужна подготовка исследователей, проектировщиков, кон-

структуров, испытателей – то есть профессиональных кадров, для которых требуется уровень не бакалаврской, а магистерской подготовки, а зачастую, и наличия ученых степеней – кандидатов и докторов наук. И это уже потребует у выпускников хорошей фундаментальной подготовки университетского уровня – по физике, математике, компьютерным наукам, иностранному языку. Резко возрастает и роль базовых теоретических инженерных дисциплин. Только на основе фундаментальных и базовых инженерных курсов можно строить полноценную профилирующую подготовку. Безусловно, нам надо это учитывать при составлении университетских учебных планов.

На базе этих учебных планов и программ выпускающие кафедры должны подготовить и утвердить на Ученом Совете рабочие программы, необходимое учебно-методическое обеспечение. **Предстоит ответить в них на вечные для высшей школы вопросы – чему и как учить студента? что он должен знать? что выпускник кафедры не имеет права не знать и что не имеет права не уметь?** Необходимо в тесном сотрудничестве (контакте) с промышленностью (работодателями, отраслью) определить, какими компетенциями должен обладать выпускник кафедры (положив в их основу компетенции, утвержденные Федеральным государственным образовательным стандартом).

Чрезвычайно важно на кафедре постоянно анализировать состояние учебного процесса, выявлять причины возможного снижения уровня и намечать пути их устранения. **Необходимо выстроить кафедральную систему контроля качества подготовки учащихся, предусматривающую тестовую систему проверки выживаемости их знаний по фундаментальным естественнонаучным дисциплинам и по базовым общинженерным дисциплинам, а также систему требований и контроля качества преподавания.** На кафедрах накоплен уникальный опыт по разработке и внедрению в учебный процесс оригинальных методик преподавания инженерных дисциплин.

При проходящей смене поколений преподавателей нельзя допустить утраты этих методик (методические наследия).

Студенту за время обучения необходимо получить навыки профессиональной инженерной деятельности (исследовательской, проектной, конструкторской, технологической, производственной) и навыки организаторской работы, узнать реальные технологические проблемы производства. Для этого в учебном плане предусмотрено прохождение учебно-производственных практик.

Но сегодня кафедре сложно организовать полноценную производственную, особенно преддипломную практику. Компании работают на конкурентном рынке и стараются свою корпоративную информацию, данные о добыче и результатах использования технологий, свои ноу-хау защищать от возможных конкурентов (на случай, если студент-практикант не придет после окончания вуза к ним работать). Все конкретные данные о производстве представляют коммерческую тайну, что вызывает большие сложности при выполнении студентами дипломных работ (проектов).

Выпускающей кафедре (именно кафедре, а не ректорату) необходимо расширять практику заключения договоров о целевой подготовке студентов с нефтегазовыми компаниями (и это предусмотрено соответствующим постановлением Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942). Надо постараться сделать так, чтобы у студента четвертого курса при выборе им темы дипломного проекта была ясность с местом его будущей работы (желательно наличие договора о целевой подготовке). Тогда у него не будет проблем ни с местом преддипломной практики, ни с темой дипломного проекта, ни с материалами для этого дипломного проекта (работы). Желательно и магистров уже на первом курсе закрепить за предприятием (помочь ему заключить договор о целевой подготовке) и тогда у него в дальнейшем не возникнут проблемы как с темой магистерской диссертации, так и с необходимым фактическим материалом.

Ранее уже писал об институте кураторов академических групп (в выпуске № 3 данной серии показаны основные направления деятельности куратора студенческой академической группы). Но еще раз хочу обратить Ваше внимание на это направление работы кафедр. **В университете желательно сохранить сложившуюся практику закрепления за студенческими академическими группами в качестве куратора – наставника (организатора, советчика, консультанта, старшего товарища) преподавателей выпускающих кафедр, – когда куратор берет учебную группу на первом курсе и ведет ее в этом качестве до выпуска** (хотя на отдельных кафедрах и есть примеры закрепления кураторов за определенными курсами обучения – за младшими курсами, за старшими курсами и т.п.).

Работа куратора на младших курсах должна быть направлена на более быструю и успешную социальную адаптацию вчерашнего школьника к студенческой жизни, условиям обучения и взаимоотношениям в вузе, в первую очередь, студент – преподаватель, значительно отличающимися от общеобразовательной школы. **Работа куратора на старших курсах** должна способствовать активному погружению студента в профессию, оказанию ему помощи в научном самоопределении, его будущей профессиональной работе (помощь в выборе и прохождении производственных практик, в выборе тематики и руководителей курсовых и дипломного проектов, помощь в трудоустройстве после окончания университета и т.п.).

Необходимо через учебный процесс терпеливо возвращать личностные качества обучаемого, такие как самостоятельность, ответственность, коммуникабельность, толерантность, творческий подход к делу, лидерские качества, умение жить в коллективе и другие. **Надо предоставить студенту неограниченные возможности для его самореализации (а это особенно важно для выпускающих кафедр – тематика курсового и дипломного проектирования; тематика научных направлений, рассматриваемых в студенческом научном обществе, и т.п.).** Приучать его к самостоятельному поиску истины.

*Если я видел дальше других, то только
потому, что стоял на плечах гигантов.
И. НЬЮТОН*

Национальный исследовательский университет (НИУ), как записано в Законе об образовании, это университет, «в равной степени эффективно реализующий образовательные программы высшего профессионального и послевузовского профессионального образования и выполняющий фундаментальные и прикладные научные исследования по широкому спектру наук». НИУ призваны быть лидерами внутри отрасли и представлять отечественное высшее образование на мировой арене. Поэтому придание нашему университету статуса национального исследовательского университета накладывает на кафедры дополнительные обязанности, требует от них большей интеграции с академическими и отраслевыми институтами. Надеюсь, статус НИУ принесёт дополнительные ресурсы и будет способствовать созданию лучшего имиджа университета. Надо только чётко сформулировать проблемы, которые должна решать каждая кафедра. При этом развитие магистратуры, аспирантуры и докторантуры должны стать определяющим направлением в их развитии.

Поддерживая на кафедре научно-техническое предпринимательство преподавателей и научных сотрудников и стимулируя их инновационную деятельность, можно существенно изменить мотивацию труда профессорско-преподавательского состава и сотрудников. **Надо найти в индивидуальном плане преподавателя реальное время для его научно-исследовательской работы (и это во многом зависит от заведующего кафедрой).**

Отметим, прежде всего, что разрыв связей на ряде кафедр с промышленностью и отраслевыми научно-исследовательскими учреждениями привел к резкому сокращению выполняемых по их заданиям и тематике объемов хозрасчетных научно-иссле-

довательских работ и в связи с этим к определенным ограничениям в организации повышения квалификации (стажировок) преподавателей, **а отсюда и получения ими новой технической информации непосредственно от разработчиков и производителей современной техники и технологий.**

Требуется гибкое стимулирование научной активности преподавателя и его педагогической творческой работы. Надо разработать и внедрить такую систему оценки деятельности преподавателей, которая учитывала бы многие факторы, в том числе **способность творчески увлечь и вести за собой студентов и аспирантов, цитируемость его научных работ (а это сегодня требование времени) и т.п.**

Преподаватель, не занимающийся научной работой, не сможет поставить перед студентом актуальную научную проблему, не порекомендует ему нужную научную статью, не предложит современный метод исследования. Такой преподаватель постепенно превращается в пересказчика чужих мыслей, отрывается от технологического процесса отрасли, по-другому понимает задачи, которые нужно ставить перед студентом.

Сокращение объемов научно-исследовательских работ на многих кафедрах привело, с одной стороны, к исчезновению «скамейки запасных» из числа научных сотрудников и инженерно-технических работников кафедры, позволяющей выявлять кандидатов для замещения преподавательского состава и поступления в аспирантуру, **а с другой стороны, как уже говорил, к отрыву части профессорско-преподавательского состава от современного уровня научных исследований, а в итоге кафедра может оказаться неспособной вести подготовку специалистов на современном уровне.**

Наблюдая за кафедрами, замечаешь, что некоторым руководителям кафедр жалко расставаться с когда-то активными и продуктивными научными сотрудниками, являющимися в настоящее время (и пусть не обижаются за это определение) «научным балластом». **Они отвлекают средства, деморализуют научных сотрудников, а своим отношением к работе разла-**

гают обстановку в коллективе. Некоторые из них уже много лет находятся в таком состоянии.

Это касается и некоторых руководителей научных лабораторий, достигших преклонного возраста и потерявших интерес к работе. А ведь его можно перевести на работу научного сотрудника, освободив место для перспективной молодежи, и тем самым оздоровить обстановку в научном коллективе.

Чрезвычайно важно сохранить в коллективе качественную научную среду. Без свободной творческой атмосферы в научном коллективе будет только имитация его инновационного развития.

Пока ещё недостаточна ориентация многих кафедр на коммерциализацию результатов интеллектуального труда, что выводит их из сферы активной инновационной политики, снижает качество подготовки студентов. **Организация научных исследований на кафедре должна быть нацелена на конечный коммерческий результат – на внедрение разработок в производство.** На кафедрах много замечательных результатов научных исследований, но довести их «до ума», коммерциализировать не всегда умеем. **Надо понимать, что новые технологии – товар скоропортящийся, он быстро устаревает.**

В выполненных студентами под руководством преподавателей кафедры курсовых и дипломных проектах, работах в студенческом научном обществе, непаханное поле технологических разработок, правда, пока еще далёких от внедрения. А посмотрите отчеты государственных аттестационных комиссий по результатам представленным к защите дипломных проектов (работ) и магистерских диссертаций. **На некоторых кафедрах каждую третью-четвертую работу комиссии рекомендуют к внедрению на производстве.**

Обращаю внимание на учебную научно-исследовательскую работу студентов (УНИРС), являющуюся одним из важнейших направлений работы научно-педагогического коллектива кафедры. Основная цель УНИРС – формирование и усиление творческих, креативных способностей учащихся, формирование исследовательских компетенций, привлечение студентов к науч-

ной, конструкторской, технологической и внедренческой деятельности для повышения уровня их подготовки. УНИРС вписана в учебный процесс. Наша задача научить будущего специалиста самостоятельно работать, приобретать знания из различных источников, систематизировать их. И, конечно, не менее важная задача – поиск и развитие талантов. А рецепт здесь как у старателей на прииске – «рыть, мыть, сеять, а потом среди породы стараться разглядеть крупинки золотого песка».

Активное участие студентов в работе студенческого научного общества, научных кружков, различных смотрах и конкурсах – эффективный способ возрождения научно-технических школ, подготовки научно-педагогических кадров, способных обеспечить должный уровень воспроизводства высококвалифицированных специалистов.

В нашем ныне национальном исследовательском университете необходимо активизировать среди студентов пропаганду науки, её влияния на научно-технический прогресс развития страны; в кафедральных календарных планах предусмотреть проведение тематических бесед о научной деятельности в вузе; продумать участие преподавателей и студентов кафедры в университетском Фестивале науки (по примеру МГУ им. М.В. Ломоносова), Днях науки; разработать систему поощрения студентов, активно участвующих в научной работе кафедр; установить для победителей конференций студенческого научного общества гранты имени выдающихся ученых и др.

*Хочешь получить умный ответ –
спрашивай умно.*

И. ГЁТЕ

Как уже говорил выше, кафедра в своей практической деятельности решает все те же вопросы, что решаются и на уровне вуза. Кроме тех направлений, на которые уже обратил ваше внимание ранее, **хочу также обозначить (именно только обо-**

значить) еще несколько проблем, с которыми приходится встречаться выпускающим кафедрам.

О взаимодействии с отраслью (бизнесом)

Уровень установленных кафедрой связей с отраслью свидетельствуют о её профессиональной репутации, её позиционировании на рынке образовательных услуг, потенциальном спросе на выпускников, доступе к материальным ресурсам и лучшим специалистам отрасли, а также о возможном получении заказов на выполнение научных исследований и прикладных разработок. Нужен поиск контактов с миром бизнеса. Профессиональная направленность в подготовке специалистов, открытие филиалов выпускающих кафедр в ведущих научно-исследовательских и проектных институтах и организациях, активное использование современных научного оборудования и технологий этих организаций в учебном процессе, а также другие формы взаимодействия вузов с отраслью, описанные в брошюре № 4 данной серии, – позволяют кафедре вести подготовку кадров в соответствии с требованиями рынка квалифицированного труда.

О рынке труда

Выпускающей кафедре для представления перспектив своего развития нужно уметь прогнозировать отраслевую потребность в специалистах того или иного профиля и место кафедры на потенциальном рынке труда специалистов хотя бы на пять-десять лет вперед. Именно от точности прогноза и соответствия запросам бизнеса уровней подготовки молодых специалистов на кафедре зависит настоящее и будущее выпускающей кафедры, ее жизнеспособность. Кафедре надо иметь более или менее ясное представление о том, в каком количестве в данный период времени надо готовить специалистов. От этого зависит и кадровый состав кафедры.

О малых инновационных предприятиях

Хорошую возможность для реализации своих научных разработок предоставил вузам Федеральный закон от 2 августа 2009 г. № 217-ФЗ, распространивший на высшие учебные заведения действие Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ. При этом обращаю внимание на то, что создать малое предприятие можно только приказом ректора и только университет может стать его соучредителем (так как кафедра не является юридическим лицом). А в качестве своей доли в уставном капитале университет предоставляет малому предприятию право пользоваться своей интеллектуальной собственностью, предварительно оцененной и поставленной на бухгалтерский учет в университете. Для эффективной работы малых вузовских предприятий необходимо принятие ещё ряда государственных актов, предусматривающих предоставление малым предприятиям на начальном этапе их функционирования налоговых льгот, доступных кредитов и других элементов государственно-частного партнерства.

О филиалах кафедры

Кафедра может иметь в ведущих научно-исследовательских (проектных) институтах и производственных организациях свои филиалы, которые создаются, как правило, на основе договоров о научно-техническом сотрудничестве между вузом и организацией. Целью организации филиала является дальнейшее совершенствование уровня подготовки специалистов, улучшение учебной, учебно-методической и научно-исследовательской работы на кафедре. Но всё-таки главная цель при создании филиала – это помощь кафедре в организации и проведении студенческих производственных практик, использование в учебном процессе современных технологий и последних научных достижений, используемых в организации (предприятии). Создание филиалов выпускающих кафедр позволяет интегрировать не только кадровый, но и ресурсный потенциал отрасли. Нормативным документом, регламентирующим работу филиала кафедры, яв-

ляется совместный приказ, подписанный ректором вуза и руководителем данной организации (учреждения).

Филиал кафедры является структурным подразделением кафедры и непосредственно подчиняется заведующему кафедрой. Структура филиала кафедры и его штаты утверждаются ректором вуза. К работе в филиале привлекаются как штатные преподаватели и сотрудники университета, так и ведущие специалисты учреждения, на базе которого создан филиал кафедры.

О международном сотрудничестве

Подготовка элитных специалистов невозможна без установления международных связей и расширения сотрудничества с ведущими зарубежными научно-образовательными центрами. Цель международных контактов – повышение качества подготовки выпускников, углубление интеграции университета в мировое образовательное пространство путем развития сотрудничества в области науки, образования и культурного обмена (экспорт российского высшего образования, укрепление его имиджа в мире, привлечение финансовых средств).

К формам международного межвузовского сотрудничества на уровне кафедры можно было бы отнести: оказание помощи в организации учебного процесса; обмен преподавателями, стажерами, аспирантами (творческие командировки, научные стажировки); направление в вузы-партнеры профессоров для чтения лекций; руководство работой аспирантов и магистрантов; подготовка преподавательских кадров для вузов-партнеров; взаимное приглашение ученых на симпозиумы, конференции, выставки; совместное выполнение научно-исследовательских проектов и совместные публикации; проведение совместных конференций и других мероприятий подобного рода; обмен научными публикациями, учебно-методическими пособиями, материалами, учебными планами и программами; членство в ассоциациях, союзах, обществах; международное патентование; продажа лицензий и т.п.

*Чтобы вести разумную и правильную политику,
недостаточно знать людей, надо любить их.*
А. ГРАФ

И ещё на одно направление деятельности кафедры хочу обратить Ваше внимание. **Констатирую, что для многих заведующих кафедрами (и это не только в нашем университете) характерна необязательность в выполнении и нетребовательность к соблюдению установленных правил охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности в своих подразделениях. Как ни прискорбно, но это так и есть.**

У ряда руководителей структурных подразделений (кафедр, лабораторий, отделов) к этому вопросу выработалось отношение, **что кто-то за них должен на кафедре создать необходимые для безопасного труда сотрудников условия и кто-то должен контролировать их соблюдение.** Не помню за все годы руководства университетом ни одного обращения ко мне кого-то из заведующих кафедрами по вопросам охраны труда и техники безопасности.

Считаю, что многим руководителям в вузе нужно менять свое отношение к этим вопросам. **Каждый сотрудник или студент, приходя в университет (на кафедру), уверен, что на его рабочем месте созданы безопасные условия для работы (учебы), и ему не важно, кто их создает.** Напомню, что эти вопросы входят в компетенции заведующего кафедрой и не требуют каких-либо дополнительных решений. Это его должностная обязанность.

*Как ни коротки слова «да» и «нет»
всё же они требуют самого
серьёзного размышления.*
ПИФАГОР

И это далеко не полный перечень проблем, которые приходится решать на кафедре. Аспирантура. Студенческое научное

общество. Оплата труда и стимулирование оплаты труда сотрудников. Учебно-вспомогательный персонал. Развитие учебно-лабораторной и материально-технической базы кафедры. **Да и ко многим другим, важным для кафедры вопросам, на которые не обратил Ваше внимание в настоящем выпуске, постараюсь вернуться в дальнейшем.**

.

Приложение

**Приказ
Минздравсоцразвития РФ
от 30 октября 2009 г. № 858**

**«Об утверждении Единого квалификационного справочника
должностей руководителей, специалистов и служащих, раз-
дел «Квалификационные характеристики должностей руко-
водителей и специалистов высшего профессионального и
дополнительного профессионального образования»**

В соответствии с пунктом 5.2.52 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 321, приказываю:

Утвердить Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» согласно приложению.

Министр Т. Голикова

Из приложения
к приказу от 30.10.2009 № 858

**Единый квалификационный справочник
должностей руководителей, специалистов и служащих**

**Раздел «Квалификационные характеристики должностей
руководителей и специалистов высшего профессионального
и дополнительного профессионального образования»**

I. Общие положения

1. Раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) **предназначен для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом образовательных учреждений и организаций высшего профессионального и дополнительного профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.**

2. Раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» ЕКС состоит из четырех разделов: I – «Общие положения», II – «Должности руководителей», III – «Должности профессорско-преподавательского состава», IV – «Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала».

3. Требования, предъявляемые ЕКС к работникам высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, **направлены на повышение результативности их труда, трудовой активности, деловой инициативы и компетентности, наиболее полное использование их профессионального и творческого потенциала, рациональную организацию труда и обеспечение его эффективности.**

4. Квалификационные характеристики, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» ЕКС (далее – квалификационные характеристики), призваны способствовать правильному подбору и расстановке кадров, повышению их деловой квалификации, рациональному разделению труда, созданию действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между работниками, а также установлению

единых подходов в определении их должностных обязанностей и предъявляемых к ним квалификационных требований.

5. Квалификационные характеристики **могут применяться в качестве нормативных документов или служить основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников**, с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также прав и ответственности работников. При необходимости должностные обязанности, включенные в квалификационную характеристику определенной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями.

При разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-технических условиях, и требований к необходимой специальной подготовке работников.

6. Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела.

В разделе «Должностные обязанности» **установлены основные трудовые функции, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность**, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию работников.

В разделе «Должен знать» **содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и иных нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.**

В разделе «Требования к квалификации» **определены уровень профессиональной подготовки работника**, необходимый для выполнения должностных обязанностей, а также требования к стажу работы.

11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладаю-

щие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

На должности доцента или профессора могут быть приняты лица, не имеющие ученой степени и/или ученого звания, но имеющие стаж научно-педагогической работы или работы в организациях по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности образовательного учреждения высшего профессионального и дополнительного профессионального учреждения высшего профессионального образования до начала работы ученого совета на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу.

III. Должности профессорско-преподавательского состава

Ассистент

Должностные обязанности. Организует и осуществляет учебную и учебно-методическую работу по преподаваемой дисциплине или отдельным видам учебных занятий, за исключением чтения лекций. Участвует в научно-исследовательской работе кафедры, иного подразделения образовательного учреждения. Под руководством профессора, доцента или старшего преподавателя (куратора дисциплины) принимает участие в разработке методических пособий, лабораторных работ, практических занятий, семинаров. Организует и планирует методическое и техническое обеспечение учебных занятий. Принимает участие в воспитательной работе с обучающимися (студентами, слушателями), в организации их научно-исследовательской работы, в про-

фессиональной ориентации школьников, в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению, развитию, обеспечению и совершенствованию материально-технической базы учебного процесса, обеспечению учебных подразделений и лабораторий оборудованием. Контролирует и проверяет выполнение обучающимися (студентами, слушателями) домашних заданий. Контролирует соблюдение обучающимися (студентами, слушателями) правил по охране труда и пожарной безопасности при проведении учебных занятий, выполнении лабораторных работ и практических занятий. Участвует в организуемых в рамках тематики направлений исследований кафедры семинарах, совещаниях и конференциях, иных мероприятиях образовательного учреждения.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам высшего профессионального образования; локальные нормативные акты образовательного учреждения; государственные образовательные стандарты по соответствующим программам высшего профессионального образования; теорию и методы управления образовательными системами; порядок составления учебных планов; правила ведения документации по учебной работе; основы педагогики, физиологии, психологии; методику профессионального обучения; современные формы и методы обучения и воспитания; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; требования к работе на персональных компьютерах, иных электронно-цифровых устройствах, в том числе предназначенных для передачи информации; основы экологии, права, социологии; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или ученой

степени кандидата наук – без предъявления требований к стажу работы.

Преподаватель

Должностные обязанности. Организует и проводит учебную и учебно-методическую работу по всем видам учебных занятий, за исключением чтения лекций. Участвует в научно-исследовательской работе кафедры, иного подразделения образовательного учреждения. Обеспечивает выполнение учебных планов и программ. Под руководством профессора, доцента или старшего преподавателя разрабатывает или принимает участие в разработке методических пособий по видам проводимых занятий и учебной работы, организует и планирует методическое и техническое обеспечение учебных занятий. Создает условия для формирования у обучающихся (студентов, слушателей) основных составляющих компетентности, обеспечивающей успешность будущей профессиональной деятельности выпускников. Принимает участие в воспитательной работе с обучающимися (студентами, слушателями), в организации их научно-исследовательской работы, в профессиональной ориентации школьников, в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению, развитию, обеспечению и совершенствованию материально-технической базы учебного процесса, обеспечению учебных подразделений и лабораторий оборудованием. Контролирует и проверяет выполнение обучающимися (студентами, слушателями) домашних заданий. Контролирует соблюдение обучающимися (студентами, слушателями) правил по охране труда и пожарной безопасности при проведении учебных занятий, выполнении лабораторных работ и практических занятий. Участвует в организуемых в рамках тематики направлений исследований кафедры семинарах, совещаниях и конференциях, иных мероприятиях образовательного учреждения.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам высшего профессионального

образования; локальные нормативные акты образовательного учреждения; образовательные стандарты по соответствующим программам высшего образования; теорию и методы управления образовательными системами; порядок составления учебных планов; правила ведения документации по учебной работе; основы педагогики, физиологии, психологии; методику профессионального обучения; современные формы и методы обучения и воспитания; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; требования к работе на персональных компьютерах, иных электронно-цифровых устройствах; основы экологии, права, социологии; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 1 года, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура, адъюнктура) или ученой степени кандидата наук – без предъявления требований к стажу работы.

Старший преподаватель

Должностные обязанности. Организует и проводит учебную, воспитательную и учебно-методическую работу по преподаваемой дисциплине или отдельным видам учебных занятий. Участвует в научно-исследовательской работе кафедры, иного подразделения образовательного учреждения. Обеспечивает выполнение учебных планов, разработку и выполнение учебных программ. Создает условия для формирования у обучающихся (студентов, слушателей) основных составляющих компетентности, обеспечивающей успешность будущей профессиональной деятельности выпускников. Проводит все виды учебных занятий, учебной работы. Осуществляет контроль качества проводимых ассистентами и преподавателями учебных занятий. Разрабатывает

вает рабочие программы по преподаваемым дисциплинам. Комплектует и разрабатывает методическое обеспечение преподаваемых дисциплин или отдельных видов учебных занятий и учебной работы. Принимает участие в научно-исследовательской работе обучающихся (студентов, слушателей), руководит их самостоятельной работой по преподаваемой дисциплине или отдельным видам учебных занятий и учебной работы, участвует в профессиональной ориентации школьников. Оказывает методическую помощь ассистентам и преподавателям в овладении педагогическим мастерством и профессиональными навыками. Принимает участие в научно-методической работе кафедры в составе методической комиссии по соответствующей специальности. Принимает участие в развитии и совершенствовании материально-технической базы кафедры. Участвует в пропаганде научно-технических, социально-гуманитарных, экономических и правовых знаний. Контролирует и проверяет выполнение обучающимися (студентами, слушателями) домашних заданий, соблюдение ими правил по охране труда и пожарной безопасности при проведении учебных занятий, выполнении лабораторных работ и практических занятий. Принимает участие в воспитательной работе обучающихся (студентов, слушателей). Принимает участие в подготовке учебников, учебных и учебно-методических пособий, разработке, рабочих программ и других видов учебно-методической работы кафедры или иного структурного подразделения.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам высшего профессионального образования; локальные нормативные акты образовательного учреждения; образовательные стандарты по соответствующим программам высшего образования; теорию и методы управления образовательными системами; порядок составления учебных планов; правила ведения документации по учебной работе; основы педагогики, физиологии, психологии; методику профессионального обучения; современные формы и методы обучения и воспитания; методы и способы использования образователь-

ных технологий, в том числе дистанционных; требования к работе на персональных компьютерах, иных электронно-цифровых устройствах, в том числе предназначенных для передачи информации; основы экологии, права, социологии; основные методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации, необходимой для осуществления научно-исследовательской деятельности; механизмы оформления прав интеллектуальной собственности; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет, при наличии ученой степени кандидата наук стаж научно-педагогической работы не менее 1 года.

Доцент

Должностные обязанности. Осуществляет планирование, организацию и контроль учебной, воспитательной и учебно-методической работы по курируемым дисциплинам. Организует, руководит и ведет научно-исследовательскую работу по профилю кафедры (факультета). Ведет все виды учебных занятий, руководит курсовыми и дипломными проектами и научно-исследовательской работой обучающихся (студентов, слушателей), преимущественно магистров и специалистов. Руководит, контролирует и направляет деятельность научного студенческого общества. Осуществляет контроль качества проведения преподавателями кафедры всех видов учебных занятий по курируемой дисциплине. Обеспечивает выполнение учебных планов, разработку и выполнение учебных программ. Создает условия для формирования у обучающихся (студентов, слушателей) основных составляющих компетентности, обеспечивающей успешность будущей профессиональной деятельности выпускников. Участвует в разработке образовательной программы образовательного учреждения. Разрабатывает рабочие программы по курируемым курсам. Принимает участие в научно-методической

работе кафедры (факультета) в составе методической комиссии по соответствующей специальности. Участвует в организуемых в рамках тематики направлений исследований кафедры семинарах, совещаниях и конференциях, включая международные. Разрабатывает методическое обеспечение курируемых дисциплин. Принимает участие в повышении квалификации начинающих преподавателей, в овладении ими преподавательского мастерства и профессиональных качеств, оказывает им методическую помощь, организует и планирует самостоятельную работу студентов, преимущественно магистров. Организует и занимается профессиональной ориентацией школьников по специализации кафедры. Участвует в пропаганде научно-технических, социально-гуманитарных, экономических и правовых знаний. Принимает участие в развитии материально-технической базы кафедры, разрабатывает учебники и учебно-методические пособия и описания лабораторных работ и практических занятий по преподаваемым дисциплинам, в воспитательной работе обучающихся (студентов, слушателей). Руководит работой по подготовке научно-педагогических кадров. Контролирует выполнение обучающимися (студентами, слушателями) и работниками кафедры правил по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам высшего профессионального образования; локальные нормативные акты образовательного учреждения; образовательные стандарты по соответствующим программам высшего профессионального образования; теорию и методы управления образовательными системами; порядок составления учебных планов; правила ведения документации по учебной работе; основы педагогики, физиологии, психологии; методику профессионального обучения; современные формы и методы обучения и воспитания; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; требования к работе на персональных компьютерах, иных электронно-цифровых устройствах; основы экологии, права, социологии; основные методы поиска, сбора, хранения, обработки,

предоставления, распространения информации, необходимой для осуществления научно-исследовательской деятельности; механизмы оформления прав интеллектуальной собственности; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование, стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет, при наличии ученого звания доцента или ученой степени кандидата (доктора) наук стаж научно-педагогической работы не менее 1 года.

Профессор

Должностные обязанности. Осуществляет планирование, организацию и контроль учебной, воспитательной и учебно-методической работы по курируемым дисциплинам. Ведет все виды учебных занятий, руководит курсовыми и дипломными проектами и научно-исследовательской работой магистров (специалистов). Руководит научно-исследовательской работой по научному направлению работы кафедры (смежным специальностям), организует ее деятельность. Привлекает к выполнению научно-исследовательской работы в установленном порядке преподавателей, учебно-вспомогательный персонал кафедры, аспирантов и обучающихся (студентов, слушателей) кафедры и специалистов других структурных подразделений образовательного учреждения. Создает условия для формирования у обучающихся (студентов, слушателей) основных составляющих компетентности, обеспечивающей успешность будущей профессиональной деятельности выпускников. Разрабатывает рабочие учебные программы по курируемым дисциплинам, руководит их разработкой другими преподавателями. Присутствует на любых видах учебных занятий по выбору, а также на экзаменах и зачетах по курируемым дисциплинам. Участвует в научно-методической работе кафедры по вопросам профессионального образования, а также в составе методической комиссии по специальности или научно-методического совета факультета обра-

зовательного учреждения. Контролирует методическое обеспечение курируемых дисциплин. Осуществляет руководство подготовкой учебников, учебных и учебно-методических пособий, конспектов лекций и иного методического материала по курируемым дисциплинам, непосредственно участвует в их разработке, в подготовке их к изданию. Вносит предложения по совершенствованию учебной и учебно-методической работы кафедры (факультета). Участвует в организуемых в рамках тематики направлений исследований кафедры семинарах, совещаниях и конференциях, в том числе и международных. Организует, планирует и руководит самостоятельной работой обучающихся (студентов, слушателей) по курируемым дисциплинам, их научно-исследовательской работой, студенческим научным обществом на кафедре (факультете), профессиональной ориентационной работой школьников по специальностям кафедры. Принимает активное участие в повышении квалификации преподавателей кафедры, оказывает им необходимую методическую помощь в овладении педагогическим мастерством и профессиональными навыками. Руководит подготовкой научно-педагогических кадров (аспирантов и соискателей) на кафедре. Участвует в пропаганде научно-технических, социально-гуманитарных, экономических и правовых знаний. Участвует в работе выборных органов или структурных подразделений образовательного учреждения по вопросам, относящимся к деятельности кафедры (факультета). Читает авторские курсы по направлению научных исследований кафедры (факультета).

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам высшего профессионального образования; локальные нормативные акты образовательного учреждения; государственные образовательные стандарты по соответствующим программам высшего профессионального образования; теорию и методы управления образовательными системами; порядок составления учебных планов; правила ведения документации по учебной работе; основы педагогики, физиологии, психологии; методику профессионального обучения; тех-

нологию организации методической, научно-методической, научно-исследовательской работы; современные формы и методы обучения и воспитания; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; основные методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации, необходимой для осуществления научно-исследовательской деятельности; механизмы оформления прав интеллектуальной собственности; требования к работе на персональных компьютерах, иных электронно-цифровых устройствах; основы экологии, права, социологии; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование, стаж научно-педагогической работы не менее 5 лет, при наличии ученого звания профессора или ученой степени доктора наук стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет.

Заведующий кафедрой

Должностные обязанности. Разрабатывает стратегию развития деятельности кафедры по направлениям подготовки, укрепляет и развивает внешние связи с работодателями и органами управления образованием. Осуществляет анализ рынка образовательных услуг и рынка труда по направлениям подготовки специалистов на кафедре. Формирует предложения по улучшению ведения учебного процесса по профилю кафедры. Организует межфакультетское, межвузовское, международное взаимодействие преподавателей кафедры. Обеспечивает выполнение государственного образовательного стандарта. Создает условия для формирования у обучающихся (студентов, слушателей) основных составляющих компетентности, обеспечивающей успешность будущей профессиональной деятельности выпускников. Разрабатывает систему качества подготовки специалистов на кафедре. Определяет педагогические методы и средства обучения в целях обеспечения высокого качества учебного процесса.

Организует проведение и контролирует выполнение всех видов учебных занятий по всем формам обучения. Присутствует на учебных занятиях, а также на экзаменах и зачетах по выбору. Регулярно проводит заседания кафедры по обсуждению запланированных и текущих вопросов учебной, научной, методической деятельности работников кафедры и воспитательной работы. Подготавливает заключения по учебным программам и дисциплинам кафедры, по учебным программам других кафедр факультета и образовательного учреждения. Создает и читает авторские курсы по дисциплинам, преподаваемым на кафедре в установленном образовательным учреждением порядке и объеме. Представляет на утверждение декану факультета (директору института) планы работы кафедры и индивидуальные планы работы преподавателей кафедры. Осуществляет распределение педагогической нагрузки и функциональных обязанностей между работниками кафедры и контролирует своевременность и качество их исполнения. Осуществляет выбор современных технических средств обучения при проведении учебных занятий и обеспечивает возможности их использования. Организует и осуществляет контроль за ознакомительной, учебно-производственной и другими видами практики обучающихся (студентов, слушателей), курсовыми и дипломными работами. Обеспечивает проведение курсовых экзаменов и зачетов, а также промежуточных испытаний обучающихся (студентов, слушателей) по отдельным предметам; анализирует их результаты и докладывает о них на заседаниях кафедры. Организует по поручению руководства факультета проведение научно-исследовательской работы на кафедре, рассматривает диссертации, представляемые к защите работниками кафедры или соискателями ученой степени. Руководит научно-исследовательской работой обучающихся (студентов, слушателей). Организует обсуждение завершенных научно-исследовательских работ и результатов возможности их внедрения. Обеспечивает возможность опубликования сведений о достигнутых научных результатах. Обеспечивает составление заключений на учебники, учебные и учебно-методические пособия. Организует работу и принимает непосредственное участие

в подготовке учебников, наглядных пособий и учебно-методических материалов кафедры. Контролирует качество и выполнение индивидуальных планов преподавателей кафедры и иных работников. Ведет педагогическую и научно-исследовательскую работу на кафедре. Изучает, обобщает и распространяет опыт работы преподавателей кафедры, обеспечивает учебную и методическую помощь начинающим преподавателям кафедры. Руководит подготовкой научно-педагогических кадров. Планирует повышение квалификации преподавателей кафедры. Участвует в работе учебно-методических комиссий образовательных учреждений по направлениям подготовки, устанавливает связи с другими образовательными учреждениями и иными организациями в целях оказания научно-методической помощи. Принимает участие в международной деятельности кафедры, факультета образовательных учреждений, устанавливает и поддерживает международное сотрудничество по профилю кафедры с отечественными и зарубежными высшими учебными заведениями, научно-исследовательскими организациями, предприятиями и учреждениями. Участвует в разработке штатного расписания кафедры образовательного учреждения. Обеспечивает составление и хранение всех видов документации и отчетности по итогам деятельности кафедры. Контролирует выполнение обучающимися (студентами, слушателями) и работниками кафедры правил по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам высшего профессионального образования; локальные нормативные акты образовательного учреждения; теорию и методы управления образовательными системами; государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования; порядок составления учебных планов; правила ведения документации по учебной работе; основы педагогики, физиологии, психологии; методику профессионального обучения; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; ос-

новые методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации, необходимой для осуществления научно-исследовательской деятельности; механизмы оформления прав интеллектуальной собственности; технологию организации методической, научно-методической, научно-исследовательской работы; современные формы и методы обучения и воспитания; правила и порядок представления обучающихся (студентов) к государственным и именованным стипендиям; нормативные документы, регламентирующие статус научных, педагогических и руководящих работников образовательных учреждений высшего профессионального образования, особенности регулирования их труда; основы управления персоналом; основы экологии, экономики, права, социологии; финансово-хозяйственную деятельность образовательного учреждения; основы административного, трудового законодательства; требования к работе на персональных компьютерах, иных электронно-цифровых устройствах; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование, наличие ученой степени и ученого звания, стаж научно-педагогической работы или работы в организациях по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности кафедры, не менее 5 лет.

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ

Владимиров Альберт Ильич

О кафедре

*Из записной книжки президента университета,
профессора А.И. Владимирова*

Выпуск 5

Дизайн обложки *В. Еришовой*
Технический редактор *Г.В. Лехова*
Корректор *Е.М. Фёдорова*
Компьютерная верстка *Л.П. Ушанкина*

Подписано в печать . Формат 60×88¹/₁₆. Гарнитура «Таймс». Печать офсетная. Усл. печ. л. . Уч.-изд. л. 1,5. Тираж 200 экз. Заказ /

ООО «Недра-Бизнесцентр»
125047, Москва, пл. Тверская застава, 3
E-mail: business@nedrainform.ru, biblioteka@nedrainform.ru
www.nedrainform.ru

ППП «Типография «Наука» Академиздатцентр РАН
121099, Москва, Шубинский пер., 6