

УДК 378.111 + 378.126 + 124.4

А. П. Коробейникова
Е. В. Зайцева

ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА: ИТОГИ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Приводятся данные исследования творческого потенциала преподавателей вуза, задачами которого являлось определение содержания понятия «творческий потенциал преподавателя вуза», элементов научного и педагогического творчества преподавателя, выявление и оценка значимости количественных и качественных показателей творческого потенциала преподавателя, оптимальных условий и средств его формирования.

Ключевые слова: творческий потенциал, высшая школа, творческая активность, виды преподавательской деятельности.

Изучение творческого характера педагогической деятельности имеет большую историю. Многие известные ученые внесли свой вклад в его исследование. Однако единства в определении содержания понятия «творческий потенциал преподавателя вуза» нет.

Творческий потенциал преподавателя вуза складывается из системы имеющихся у него знаний, умений и убеждений, на основе которых строится и регулируется его деятельность: открытости ко всему новому; высокой степени развития мышления, его гибкости, нестереотипности и оригинальности, способности быстро менять приемы действий в соответствии с новыми условиями.

В 2011 г. в Уральском федеральном университете имени первого Президента России Б. Н. Ельцина было проведено исследование творческого потенциала преподавателей, задачами которого являлось: определение содержания понятия «творческий потенциал преподавателя вуза», элементов научного и педагогического творчества преподавателя; выявление и оценка значимости количественных и качественных показателей творческого потенциала преподавателя, оптимальных условий и средств его формирования и развития.

Анализу основных результатов данного исследования посвящена настоящая статья.

В силу специфики исследуемой проблемы методом сбора первичной социологической информации был выбран заочный экспертный опрос. В качестве экспертов были привлечены преподаватели кафедр, имеющие стаж работы в вузе не менее 15 лет и опыт руководящей работы в должности заместителя заведующего кафедрой, ученого секретаря или заведующего кафедрой.

КОРОБЕЙНИКОВА Анна Петровна — кандидат социологических наук, доцент кафедры организации работы с молодежью Института физической культуры, спорта и молодежной политики Уральского федерального университета (e-mail: anna_alisa@e1.ru).

ЗАЙЦЕВА Екатерина Васильевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом и психологии Института фундаментального образования Уральского федерального университета (e-mail: katia_zai@mail.ru).

© Коробейникова А. П., Зайцева Е. В., 2012

При определении объема выборки были учтены организационные проблемы (УрГУ и УГТУ–УПИ на момент опроса находились в процессе объединения и реформирования организационной структуры) и специфика ненормированного труда преподавателей – потенциальных экспертов. Было решено опросить преподавателей с каждой второй кафедры – всего 54 преподавателя.

Понятие «творческий потенциал преподавателя вуза» раскрывалось путем выявления смысловых паттернов научной (содержательной, предметной) и педагогической (методической) составляющих творческой активности преподавателя, элементов творчества преподавателя; экспертной оценки представлений студентов, преподавательского сообщества, руководства, работодателей о творческом преподавателе; оценки мнения о креативности преподавателя как существенной характеристике его профессионализма.

Опрос выявил, что научная деятельность является приоритетным направлением реализации творческой активности преподавателя вуза. Мнение, что хороший преподаватель должен быть хорошим ученым, и наоборот, что успешный ученый сможет доходчиво и понятно донести свои знания до студентов, распространено, но не находит поддержки большинства. Более того, часть экспертов противопоставляет научную и педагогическую составляющие деятельности преподавателя, не просто отдавая предпочтение одной из них, но считая другую факультативной.

Виды преподавательской деятельности, предполагающие творчество, слагаемые творчества преподавателей вуза определялись из ответов на вопрос: «В чем проявляется творчество преподавателя» (см. таблицу).

Проявления творчества преподавателя вуза по результатам статистической обработки ответов респондентов (отсортированы по убыванию)

Варианты ответов	Число ответивших	% от числа ответивших
Систематическое обновление содержания лекционных курсов	40	82
Участие в научных исследованиях	39	80
Организация научно-исследовательской работы студентов	36	73
Использование диалоговых форм в работе со студентами	31	63
Разработка новых учебно-методических материалов	27	55
Совершенствование старых и разработка новых методик преподавания	23	47
Разработка новых педагогических методов, технологий	17	35
<i>Итого:</i>	49	435*

* Сумма превышает 100 %, поскольку один опрошенный мог дать несколько ответов одновременно. Среднее число ответов на одного опрошенного – 4,3.

Как видим, подтверждается приоритет научной составляющей творческого потенциала преподавателя (большинство экспертов полагают основным предметом преподавательского творчества НИР и НИРС) с наиболее очевид-

ным их прикладным продуктом — обновлением содержания лекционного материала.

Предложенный список ответов был дополнен экспертами, и итоговый список элементов творчества преподавателя вуза таков: собственная научно-исследовательская деятельность преподавателя; организация научно-исследовательской работы студентов; систематическое обновление содержания лекционных курсов за счет внедрения в учебный процесс новейших научных результатов; совершенствование старых и разработка новых методик преподавания, включая использование диалоговых форм в работе со студентами; внедрение в учебный процесс практико-ориентированных технологий обучения; разработка новых педагогических методов, технологий, учебно-методических материалов; лекторское мастерство.

Для уточнения и конкретизации смыслового поля понятия «творчество преподавателя вуза» экспертам были заданы вопросы о понимании ролевого конструкта творческого преподавателя разными субъектами образовательной деятельности (студентами, коллегами, руководством вуза, работодателями). Предположения экспертов о том, как студенты представляют творческого преподавателя, обнаружили явное превалирование паттернов, связанных с понятиями: интересный, доступный, нетривиальный, оригинальный, публичный и т. п. По мнению экспертов, эти качества студенты ожидают от творческого преподавателя.

Сами студенты идеальным преподавателем считают знатока преподаваемого предмета и соответствующей области науки, честного, справедливого человека, хорошего психолога, умеющего понять другого человека. При этом учащиеся младших курсов на первое место ставят умение понять студента, в то время как старшекурсники более всего ценят компетентность. Модель преподавателя, которую студенты называют «супер» и которую единодушно принимают преподаватели: человек широкого кругозора, успешный в научном поиске, независимый в суждениях и поступках, хороший психолог [3].

Очевидна недооценка экспертным сообществом требовательности студентов в вопросах качества преподавания. Недавний конфликт на социологическом факультете МГУ им. М. В. Ломоносова наглядно продемонстрировал: современный студент критично относится к преподавательскому корпусу и готов конструктивно протестовать против преподавателей, чья работа не соответствует его представлениям о качестве.

Кого, по мнению экспертов, оценивают как творческого преподавателя его коллеги? Это продуктивный ученый-исследователь (что проявляется в большом количестве научных, учебных и учебно-методических публикаций) и преподаватель, активно занимающийся научной работой со студентами (что находит отражение в популярности у студентов). Разница в акцентах проявлений креативности преподавателя, предполагаемая экспертами в отношении студентов и коллег, свидетельствует, с нашей точки зрения, о существующем дисбалансе ожиданий. Преподаватель, как, впрочем, и любой человек, живет в определенной системе координат, заданной предыдущими знаниями, и зачастую на происходящие изменения не реагирует. Общеизвестно, что самыми консервативными и наиболее стойкими по отношению к новому во все времена были

и остаются люди в педагогической системе. С одной стороны, это позволяет сохранять преемственность традиций и обеспечивает передачу апробированных временем знаний и умений, с другой стороны — тормозит и затягивает процесс адаптации преподавательского корпуса к новым требованиям и новым ожиданиям студентов к результатам обучения в вузе.

Часто преподаватель субъективно ощущает критическое (негативное) отношение к себе студенческой аудитории и выбирает коммуникативные стратегии, преследующие цель завоевания популярности, а затем проецирует их как ожидания самих студентов. Однако существуют данные, свидетельствующие, что оценки имиджа преподавателя, его личностной привлекательности не коррелируют с оценками его профессионально-педагогических качеств. Так, в исследовании Т. А. Бусыгиной «серость, заурядность личности» является одним из факторов, определяющих негативное отношение к педагогу у студентов начальных курсов, но на 3–5-х курсах значимость этого показателя заметно снижается [2].

Представляет значительный интерес разброс мнений экспертов об оценке преподавательского творчества руководством вуза. Прежде всего, бросается в глаза обилие негативных оценок в отношении формальных, количественных показателей деятельности преподавателя, фиксирующих его «стоимость»: количество публикаций, рейтинг, цитируемость, количество грантов и финансируемых научных разработок.

Как известно, основным формальным признаком успешности научной деятельности считается количество научных статей, докладов, тезисов, количество успешно защитивших диссертации аспирантов и докторантов. Но экспертами отмечается, что количество публикаций не всегда может служить показателем плодотворной и значимой научной работы. Скорее речь должна идти о качестве этих публикаций, их научном статусе. Вероятно, в рамках установленных норм по научной деятельности определенный минимум должен быть обозначен. Но погоня за количеством опубликованных печатных листов выхолащивает саму идею научной школы. Очевидно поэтому число публикаций — критерий, подвергающийся столь жестокой критике со стороны экспертов, бесспорных профессионалов высшего уровня, имеющих большой опыт научной деятельности.

Негативный оттенок имеет высказанное экспертами мнение о ценности для руководства вуза преподавателя, выигрывающего гранты на научные исследования и привлекающего любое другое финансирование научных разработок. Общеизвестно, что для того, чтобы получить государственный грант на научные исследования, надо затратить большое количество времени на бюрократические процедуры. Если обратиться к практике организации научной работы в зарубежных вузах, то там преподавателю-исследователю полагается значительный штат помощников, которые выполняют административно-организационные функции, высвобождая ему время на собственно научную работу. Экспертам как никому известно также, что добиться финансирования научных разработок, особенно в неприоритетных научных отраслях, практически невозможно. В связи с этими обстоятельствами претензии к ожиданиям со стороны руководства вуза «деловой активности» от преподавателя, вероятно, справедливы.

Экспертами отмечается, что проявлением творчества преподавателя руководство считает внеучебную деятельность в широком смысле слова: от участия в ней студентов до участия преподавателей в социальной, общественной жизни вуза в целом. В ряде высказываний подчеркивается мысль о том, что главным итогом, апогеем деятельности преподавателя является успешная подготовка высококвалифицированного специалиста, что, безусловно, не может быть достигнуто только в рамках учебного процесса.

Следует обратить внимание на то, что эксперты разочарованы выбором руководства, которое предпочитает такие личные качества, как удобный, дисциплинированный, не создающий проблем. Противовесом выступают инициативность, исполнительность, ответственность, открытость новому. Таким образом, представления экспертов о ценности творческой составляющей преподавательской деятельности для руководства вуза весьма противоречивы: с одной стороны, осуждение формализованных, бюрократизированных процедур организации научно-исследовательской деятельности и отчетности по ней, предоставления научного результата только как количественно фиксируемых показателей учебно-методической и научно-исследовательской деятельности; неприятие тенденции коммерциализировать продукт научной деятельности; с другой — осознание необходимости поддержки инициативных, рейтинговых, успешных преподавателей, активных во всех сферах деятельности.

Можно сказать, что поддержка со стороны руководства вуза модели преподавателя как «успешного ученого» в целом одобряется экспертным сообществом, но осознается трудность достижения этого статуса только индивидуальными усилиями преподавателя.

Наименее содержательны ответы экспертов в отношении моделирования образа творческого преподавателя работодателями. Лейтмотивом является представление о принципиальной некомпетентности работодателей в этом вопросе. Высказывается мнение, что работодатель ждет от вуза и системы высшего образования в целом «готового» специалиста, и нужен преподаватель, компетентный в новых видах технологий и способный им обучать, но это принципиально недостижимо.

В оценке необходимости творческого элемента в работе преподавателя вуза эксперты условно разделились на две группы. К первой можно отнести тех, кто согласен с этим в принципе (безоговорочно либо с оговорками и замечаниями). Оказалось, что таких большинство — 77 %. Ко второй — тех экспертов, которые не имеют однозначно положительного мнения о ключевой роли творчества в профессии преподавателя вуза («этот вопрос можно рассмотреть по-разному»).

Условием продуктивной активности преподавателя вуза и успеха его «преподавания/научной работы» является оформившийся, сложившийся стиль деятельности, зависящий не только от среды, в которой осуществляется деятельность преподавателя, но и от его индивидуально-личностных и психических особенностей.

Экспертный опрос показал, что самооценка креативности преподавателя базируется на целом комплексе субъективных ощущений, связанных с профессиональным самосовершенствованием, а также на преподавательском мастерстве.

Преподаватель считает себя креативным, во-первых, когда «хорошо» работает со студентами (интересно рассказывает, привлекает новый материал, устанавливает межпредметные связи, использует активные формы учебной деятельности), во-вторых, когда стремится к новому для обеспечения себя всем необходимым для «хорошей» работы со студентами. Здесь мы усматриваем противоречие: с одной стороны, приоритет научной составляющей преподавательского творчества в общем случае, с другой — безоговорочный выбор преподавательской составляющей в качестве критерия творчества собственного.

Наши данные вполне коррелируют с результатами исследования «Высшее образование в XXI в.: глобальный вызов и локальные решения», проведенного в шести странах под руководством Комиссии Фулбрайт [6, 3]. Так, 77 % профессоров и преподавателей российских университетов высказали мнение, что их кафедры считают эффективное преподавание самым важным академическим требованием [5]. Авторы исследования делают вывод о том, что в российских университетах преобладает «преподавательская модель», а исследовательские стандарты слабо развиты, несмотря на происходящие в последнее время позитивные изменения. Одну из причин сложившейся ситуации авторы видят в существовавшей долгие годы модели, когда советские и российские вузы выполняли функцию обучения, а научно-исследовательские институты занимались непосредственно фундаментальными и прикладными исследованиями. И сегодня в условиях массификации высшего образования вузы вынуждены уделять большое внимание качеству преподавательской работы.

Это говорит о том, что активизация научно-исследовательской деятельности преподавателей вуза — проблема куда более сложная, чем это обычно представляется. Само восприятие места, роли НИР в деятельности преподавателя противоречиво. Решать вопросы, связанные со стимулированием НИР, безусловно, необходимо, но, к сожалению, есть вероятность, что потребуются не только реформирование механизмов оплаты НИР, но и переформатирование нормирования и организации преподавательского труда в целом.

Вопрос о стимулировании творческой активности, по мнению экспертов, тоже не имеет однозначного решения. Несмотря на то, что многие эксперты подчеркивали, что преподаватель вуза не может работать иначе как творчески, вкладывая в творчество вполне определенный смысл: «привнесение нового», ответы на вопрос о стимулах обнаруживают необходимость значительного арсенала внешних и внутренних условий для такой работы. Все стимулы творческой активности преподавателя мы условно поделили на 3 группы: материальные, нематериальные и внутренняя мотивация.

К материальным стимулам эксперты относят непосредственно денежное вознаграждение за труд, которое должно быть достаточным для того, чтобы избавиться от сверхработы, сверхзанятости, совместительства (это характерно для деятельности многих современных вузовских преподавателей и неизбежно ведет к снижению качества работы), а также возможности, предоставляемые высоким уровнем дохода (наличие свободного времени, возможность путешествовать, общаться с коллегами на конференциях, заботиться о здоровье).

В ряду нематериальных стимулов фигурируют интерес, признание, любовь студентов, уважение коллег и поддержка творческих инициатив руководством, высокий общественный статус; публичная оценка результатов деятельности; поощрения разного рода за высокие достижения.

В качестве необходимого условия творческого исполнения преподавателем своих обязанностей называется уровень учебных возможностей студентов. Предполагается наличие следующих факторов: думающих (умных и заинтересованных) студентов; потенциальных работодателей выпускников; обновления учебных планов; открытия новых направлений обучения, введения новых курсов, стажировки в лучших университетах; наличия высококвалифицированного коллектива кафедры. В высококвалифицированном коллективе присутствует не только уважение, но и заинтересованное отношение коллег к чужой профессиональной деятельности, не просто высокая квалификация, но единомыслие и творческая атмосфера. Заметим, что особенно подчеркивается важность наследования творческих практик.

Внутренняя мотивация, по мнению экспертов, весьма разнообразна. Есть группа экспертов, которая придерживается мнения, что только внутренней мотивацией и обусловлено творчество, что «реально преподавателя ничего не стимулирует на творческое исполнение своих обязанностей, кроме субъективных факторов, связанных, прежде всего, с его личностными характеристиками», т. е. «собственное нутро», «работа со студентами и собственный интерес, других стимулов нет».

Анкета включала два вопроса о системе количественных и качественных оценок творческого потенциала преподавателя вуза. Первый касался ранжирования по эффективности основных показателей оценки научно-исследовательской деятельности преподавателя, уже применяющихся в вузе. Оказалось, что преподаватели считают существующие количественные показатели оценки своей деятельности неэффективными. Внедрение «четких» индикаторов оценки научной продуктивности вызывает негативную реакцию со стороны профессорско-преподавательского корпуса. Многие эксперты высказывают мнение, что наука не зависит от количества публикаций, и выступают с критикой исследований по узкоприкладным темам, которые быстро и делаются, и продаются.

Каковы альтернативы? Некоторыми экспертами высказывается предложение использовать индексы цитирования и индекс Хирша. Таким образом, мы наблюдаем, как в вузовскую среду проникают американские принципы калькулируемости и эффективности научно-исследовательской деятельности. «Лечи подобное подобным». Часть экспертов предприняла попытки сформулировать альтернативные критерии оценки НИР. Все они, так или иначе, сводятся к наличию научной школы (количество успешных в науке учеников; количество подготовленных магистров, кандидатов наук; работа в предметных координационных советах; количество соавторов в публикациях; приглашения и участие преподавателя в международных конференциях; организация конференций, получивших отклик в научных сообществах; наличие и весомость научных контактов с престижными отечественными и зарубежными вузами).

Однако в основном респонденты предлагают количественные альтернативы: 100 %-ная посещаемость занятий («полная аудитория»); рейтинг преподавателя у студентов; рейтинг преподавателя у коллег; количество новых курсов, разработанных преподавателем; количество обновленных курсов; количество авторских курсов; количество читаемых спецкурсов; приглашение преподавателя для чтения лекций в других вузах страны и за рубежом; количество «курсовиков» и дипломников. Таким образом, можно констатировать принципиальную неудовлетворенность экспертов формальными количественными показателями преподавательской деятельности.

Второй вопрос был направлен на выявление возможных качественных показателей оценки креативности преподавателей вуза. Ответы экспертов позволили сформировать следующий список: отзывы выпускников, работодателей, коллег; научная известность, «имя», статус в научном мире (известность трудов в специальной научной сфере; неформальный научный авторитет в определенной области; членство в составе редколлегии ведущих журналов; членство в специальных комиссиях; участие в научных проектах; приглашения экспертом; членство в диссертационных советах, оппонирование диссертаций; приглашения на участие в научных конференциях; международная востребованность); уважение студентов, популярность (наличие учеников, оставшихся работать в вузе; желание заниматься НИРС под руководством этого преподавателя; высокая посещаемость занятий); уважение коллег (обращения за рекомендациями, подражание, следование советам, доверие, благожелательные отзывы); проявление инициативы; новизна предлагаемых к исследованию тем; наличие контактов, связей, консультаций с выпускниками; степень усвоения материала студентами (уровень остаточных знаний, уровень научных работ студентов, магистров, аспирантов); публичное признание высокого профессионализма — его очевидность: «общая творческая атмосфера, которую преподаватель создает в работе со студентами и в общении с коллегами»; «обычно такие преподаватели на виду и их деятельность не нуждается в какой-либо оценке»; «он интересно преподает учебные дисциплины, его спецкурсы популярны, у него стремятся писать работы студенты...».

Таким образом, качественные показатели оценки креативности преподавателя основаны на признании: общественном, научном, преподавательском, студенческом.

Главные условия формирования творческой атмосферы в вузе подразделяются экспертами на следующие кластеры: понятная и прозрачная стратегия вуза; приоритет учебного процесса по сравнению с другими, признание их вспомогательной роли и восстановление приоритетного по сравнению с другими должностными статусами статуса преподавателя; академические процедуры регулирования занятости и стимулирования преподавателя; обновление материально-технической базы; формирование корпоративной культуры, ориентирующей и преподавателей, и студентов на НИР.

Каким образом, с точки зрения экспертов, формируется творческий потенциал преподавателя вуза? В ряду значимых факторов, влияющих на развитие и формирование творческого потенциала преподавателей, экспертами выделяются следующие:

— активная кадровая политика, тесно увязанная со стратегий развития вуза, направленная на сплочение профессорско-преподавательского состава двух бывших вузов: повышение статуса и престижа профессии преподавателя в вузе; создание системы подготовки молодых научных кадров и системы повышения научной квалификации преподавателей; моральное и материальное стимулирование научного творчества; повышение научно-педагогической культуры кадров; создание благоприятного социально-психологического климата в вузе;

— обеспечение условий продуктивной работы ППС: ремонт, обновление материально-технической базы учебного процесса (приобретение современного оборудования); уменьшение учебной нагрузки преподавателя; создание условий для повышения квалификации ППС (овладение иностранным языком, финансирование научных разработок, научных командировок, курсов повышения квалификации и стажировок по научной специальности в ведущих вузах России и мира);

— повышение уровня финансирования: повышение заработной платы ППС; совершенствование системы материального стимулирования творческого труда; финансовая поддержка научных исследований (конкурсы, гранты);

— деbüroкратизация: ревизия документооборота с целью его оптимизации; пересмотр форматов рабочих программ с целью их упрощения.

Таким образом, экспертный опрос обнаружил две проблемы, выходящие за рамки преподавательского творчества: неудовлетворенность организационной средой и существующей системой стимулирования труда.

Неудовлетворенность организационной средой выражается в отсутствии четкого понимания стратегии развития вуза; недовольстве происходящими по инициативе администрации организационными перестройками; неприятию усложнения форматов делопроизводства в учебно-научных подразделениях вуза. Неудовлетворенность существующей системой стимулирования труда включает неудовлетворенность уровнем учебной нагрузки, размером заработной платы и системой стимулирования научно-исследовательской работы.

С конца 1970-х гг. в высшей школе нарастает тенденция увеличения нагрузки преподавателя вуза. Уже в конце 1980-х гг. полная загрузка преподавателя в ряду ассистент — старший преподаватель — доцент — профессор такова: 1550 — 1650 — 1850 — 2150 часов в год. (Данные исследования НИИ ВШ приведены по: [1].) Это происходит из-за нарастания загруженности преподавателей в ненормируемой части рабочего дня: ученые советы и прочие заседания, научная и методическая работа, подготовка к более сложным видам контактов со студентами и т. п. Исследования показывают, что основная причина увеличения нагрузки преподавателей на общих кафедрах — работа с должниками (неучитываемые повторные лабораторные, контрольные и другие мероприятия), а на специальных — ненормируемые индивидуальные контакты со старшекурсниками (консультации, научная работа). Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается высшим учебным заведением самостоятельно в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году (согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 14.02.2008 г. № 71 «Об утверждении типового положения

об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)»). При этом наибольшая нагрузка приходится на высококвалифицированных преподавателей, ответственно относящихся к своей работе, творческих личностей, так как они видят больше возможностей для совершенствования учебного процесса и предпринимают усилия в этом направлении.

Преподаватель вуза имеет равные доли учебной нагрузки и объема исследовательской работы только формально. Фактически же вузовские преподаватели перегружены большим объемом учебной работы, в то время как на исследовательскую работу остаются 10–12 % рабочего времени.

Таким образом, высокий объем учебной нагрузки (аудиторной и суммарной) является важным фактором, лимитирующим НИР. Игнорирование затрат преподавательского труда и времени на подготовку лекций и занятий, на написание учебных пособий вызывает «адекватный» ответ многих преподавателей — низкое качество лекций, семинаров, лабораторных работ, методических разработок; уменьшение консультационных контактов; понижение требовательности в ходе контроля знаний, вообще уход от работы со студентами.

Отсутствие четкого определения учебных обязанностей преподавателей разных категорий приводит к нерациональному использованию возможностей преподавателей высшей квалификации. Предложение экспертов: привлечение большего количества компетентного учебно-вспомогательного персонала (лаборантов, тьюторов и т. п.) для помощи преподавателю в учебном процессе, повышение уровня заработной платы этой категории персонала и, соответственно, ее статуса.

Бесспорно, что базовая часть заработной платы преподавателя вуза (оклад) столь низка, что большая часть преподавателей вынуждены работать в нескольких вузах, чтобы обеспечить приемлемый уровень жизни, что и отмечают эксперты. Стимулирующие выплаты не выполняют своей стимулирующей функции, так как таковыми не являются по причине незначительности. Кроме того, эксперты отмечают неэффективность существующей системы показателей творческого труда преподавателя, игнорирование ее качественной, неформальной составляющей.

Академическая деятельность обладает рядом специфических характеристик. Многие исследователи отмечают важность для преподавателя внутренней мотивации, для которой усиление внешнего контроля может оказаться разрушительным [4]. Поэтому тенденция, наметившаяся в управлении университетом, — жесткие финансовые ограничения и требования ориентироваться на измеримые результаты деятельности — может оказать негативное влияние на академические нормы и атмосферу в вузе.

Выбор преподавателя между преподавательской и научно-исследовательской деятельностью, наряду с его внутренними предпочтениями, определяется той политикой, которую проводит администрация вуза: размерами вознаграждения различных видов деятельности, а также учетом результатов этой деятельности при принятии решения о карьерном росте и пр. Нами выявлена зависимость результатов исследовательской деятельности, измеряемой количеством публи-

каций, от времени, которое преподаватель тратит на исследования, на преподавание и подготовку к занятиям, от представлений преподавателя о важности исследовательской и преподавательской компонент в его деятельности и от его оценки вознаграждений, принятой в вузе.

Жесткая привязка вознаграждения к результатам деятельности порождает немало проблем, главными из которых являются снижение качества научных исследований при повышении фиктивной исследовательской продуктивности; приводит к интенсификации вторичной преподавательской занятости и снижению стимулов преподавателей к инвестициям в собственный человеческий капитал (как итог — профессиональная деградация). Таким образом, фактор благоприятной академической среды (творческая атмосфера, благоприятный климат, возможности, предоставляемые администрацией вуза для занятия НИР) оказывает более сильное воздействие на развитие творческого потенциала преподавателей вообще и на их научные достижения в частности, чем характер формального и неформального контракта или даже политика вуза.

В то же время известно, что именно неудовлетворенность, в том числе и материальным положением, стимулирует творческий поиск. Однако в условиях всеобщей уравниловки и чрезмерной бюрократизации многие преподаватели предпочитают реализовать свой творческий потенциал «на стороне», становясь при этом материально независимыми от университета и воспринимая преподавательскую деятельность как «хобби». Следовательно, важнейшей задачей развития творческого потенциала преподавателей и направления их творческой энергии на пользу вуза является новая система оценки качества работы преподавателя, основанная не только на формальных, количественных, но и на качественных критериях.

1. *Айништейн В. Г.* Проблемы преподавательского корпуса // Проблемы и тенденции развития кадрового потенциала высшей школы : сб. науч. тр. М., 2002. С. 45.

2. *Бусыгина Т. А.* Индивидуальный имидж как социально-перцептивный компонент профессиональной компетентности преподавателя вуза : автореф. дис. канд. психол. наук. Самара, 2004.

3. Педагогика и психология высшей школы. Ростов н/Д, 2002. 544 с.

4. *Рощина Я. М., Юдкевич М. М.* Факторы исследовательской деятельности преподавателей вузов // Вопр. образования. 2009. № 3. С. 203–228.

5. *Altbach Ph. G., McGrill P.* Higher Education in the New Century. Rotterdam, Netherlands, 2007.

6. *Stromquist N. P.* The professorate in the age of globalization. Rotterdam, Netherlands, 2007.

Статья поступила в редакцию 25.05.2012 г.