

ПОЛИТЕХНИК

ОРГАН РЕКТОРАТА, ПАРТКОМА, КОМИТЕТА ВЛКСМ И ПРОФКОМА
КРАСНОЯРСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА

Газета основана в 1964 г. ◆

◆ № 9 [670] ◆

Среда, 23 марта 1983 г.

◆ Цена 2 коп. ◆

На радиотехническом факультете прошло собрание преподавателей младших курсов по итогам зимней экзаменационной сессии. Успеваемость на первом курсе — 86,79 проц. (седьмое место в институте), на четвертом курсе — 96,12 проц. (второе место в институте).

Чем объясняется столь плохая успеваемость на младших курсах? 30,1 проц. наших студентов — медалисты или поступившие по эксперименту (средний балл выше 4,5). Вряд ли за три года так резко изменился уровень подготовки поступивших в институт.

УРОКИ ЗИМНЕЙ СЕССИИ

Одна из причин — низкая дисциплина некоторых студентов, пропуски занятий без уважительных причин. А это особенно опасно на младших курсах, когда студент делает первые шаги в освоении будущей профессии. Бюро комсомола нашего факультета должно не оставлять без внимания ни одного пропуска занятия, а поведение прогульщиков обсуждать на товарищеском суде. Не вижу принципиальной разницы между прогулом на производстве и во время учебы в институте. Кураторы студенческих групп тоже должны укреплять дисциплину всеми средствами.

Вторая причина — недостаточная подготовка части студентов, недостаточная для обучения на нашем факультете, где предъявляются более высокие требования к знаниям по физике и математике. Не секрет, что в собственной оценке студент первого курса — максималист. Часто замечая отдельные пробелы в собственных знаниях, он делает вывод, что не сможет справиться с данной дисциплиной и даже иногда приходит к декану с заявлением об отчислении. Здесь важен внимательный подход со стороны преподавателей, индивидуальные консультации, помощь товарищей по группе.

Третья причина — недостаточная работа преподавателей, к которым система высшего образования предъявляет повышенные требования. Особенно опасно чрезмерное преувеличение своей дисциплины (по принципу — «моя дисциплина — самая важная»). Учебный план — стройная, логически обоснованная система. Каждая дисциплина занимает в ней строго определенное место, недооценка и переоценка этого одинаково опасны, так как вызывают «перекос» всей системы.

Методический совет РТФ начал пересмотр программ дисциплин. Этому предшествовали методические семинары по изучению квалификационных характеристик специальностей 0701 и 0705. Предстоит большая работа по установлению

общих взаимных зависимостей между учебными дисциплинами. Многого нужно еще сделать по внедрению в учебный процесс технических средств обучения, по применению ЭВМ.

Мне непонятна позиция тех преподавателей, которые неоправданно затягивают выставление зачетов, смещают зачетную неделю на первые недели сессии. Удивительная непоследовательность. Как может справиться студент за одну-две недели с тем, с чем он не справился за три-четыре месяца?

Четвертая причина — недостаточный контроль со стороны деканата, методического совета, кафедр, кураторов, преподавателей. Требуется развитие, совершенствование системы контроля с четким разделением функций. Аттестационные недели на младших курсах неэффективны, обратная связь оказывается запаздывающей. Сказывается время на получение и обработку результатов контрольной недели. Думаю, что на младших курсах нужен непрерывный (а не «импульсный») контроль, с непрерывной обработкой результатов, с непрерывной обратной связью.

Пятая причина — перегрузка студентов младших курсов. Студенты первого курса еще не умеют учиться, а мы обрушиваем на них лавину расчетных заданий. Они еще не научились пользоваться калькуляторами, которые имеются почти у каждого студента. Я наблюдал, как студенты курируемой группы тщательно переписывают все восемь цифр, полученные на калькуляторе, не заботясь об анализе точности, (вспомним прекрасный вычислительный инструмент — логарифмическую линейку, где ненужные цифры отсекались сами по себе). Микрокалькулятор имеет ряд преимуществ, но нужно научить студентов считать на калькуляторе, чтобы вычисления не превращались в утомительную работу по переписыванию никому не нужных цифр.

Ресурс самостоятельной работы студента — три, три с половиной часа в день (плюс шесть часов ежедневных аудиторных занятий). Поэтому нужно трезво оценить необходимость каждого расчетного задания, сохранить только необходимый минимум расчетной работы, четко проработать методику расчетов, разработать необходимые методические указания. В конечном счете не количество заданий определяет знания и умения специалистов, а комплексный подход ко всем видам занятий по дисциплине обеспечит нужный уровень.

А. ЭЙДЛИН,
доцент, председатель методического совета РТФ.



На дневном и вечернем факультетах студенты изучают химию в течение двух семестров, заочники — только одного. Во время зимней сессии химию сдавали 255 первокурсников заочного отделения. Отличные оценки получили Л. С. Семенова, А. В. Громыко, А. Ю. Большаков, С. Г. Рагзин, А. В. Смоликов, П. Ф. Дорошенко, В. И. Митюхин, 67 студентов получили «хорошо» (26,8 проц.), 175 — «удовлетворительно» (68,6 проц.), шестеро экзамена не сдали (2,4 проц.). Средний балл, таким образом, составил 3,3.

Расписание консультаций и экзаменов, информации, стенды на заочном отделении были своевременно оформлены и вывешены. Но деканату заочников необходимо уделить больше внимания организационной работе со своими студентами, своевременному оформлению их документов. Были случаи утраты контрольных работ после их проверки (оставались только рецензии), некоторые студенты приходили на экзамен только с направлениями, без зачетных книжек или фотографий в них.

Е. ГРАЧЕВА.

НА СНИМКЕ: заочники выполняют лабораторные работы по химии.

Студсоветам нужна помощь

На очередном заседании комитета комсомола института информация студента о состоянии наглядной агитации в общежитиях. Студенческие советы общежитий стремятся эффективно вести работу по совершенствованию наглядной агитации. Здесь своевременно оформлены уголки, посвященные 60-летию образования СССР, стенды о XIX съезде ВЛКСМ и его решениях, «Уголки атеиста», стенды, пропагандирующие достижения трудящихся нашей страны, а также труд, учебу, быт и отдых студентов, спортивные и культурно-массовые мероприятия. Лучшая наглядная агитация в общежитии № 4 электро-

энергетического и электромеханического факультетов, где партийные, профсоюзные, комсомольские организации и деканаты помогают студсоветам, чего нельзя сказать о других факультетах. В их общежитиях поэтому перспективы в развитии и улучшении наглядной агитации не было, как нет и материалов, посвященных 65-летию ВЛКСМ, 113-й годовщине со дня рождения В. И. Ленина и 40-летию битв под Сталинградом и Курском.

Наглядная агитация — одна из важнейших форм коммунистического воспитания, основным направлением в ее улучшении нужно избрать широкое освещение актуальных

международных проблем и событий в жизни страны. Бюро ВЛКСМ факультетов и студсоветы должны на совместных заседаниях рассмотреть вопрос о состоянии наглядной агитации в общежитиях и наметить пути ее улучшения до 1 апреля. В каждом общежитии следует оформить уголки комсомольской, профсоюзной жизни факультетов и студсоветов. Идеологическому отделу комитета ВЛКСМ необходимо выйти с предложением в партийную организацию и ректорат о создании общеинститутского координационного совета по наглядной агитации общежитий Студгородка. **В. КУРЕШОВ,** секретарь комитета ВЛКСМ.



М. В. Носков читает лекции и ведет практические занятия со студентами машиностроительного факультета. По мнению коллег и студентов, он хорошо владеет методикой преподавания, умеет доходчиво изложить материал. Михаил Валерьянович зарекомендовал себя и как доброжелательный человек, у которого для

окружающих всегда идущие от чистого сердца добрые слово и дело. М. В. Носков — член кафедральной методкомиссии, активный участник специальных и философских семинаров, спорторганизатор-общественник. В настоящее время он готовится к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук.

МЕХАНИЗМ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ПРОБЛЕМЫ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В хозяйственном механизме вузов самое существенное значение имеют оплата труда преподавателей и организация учебного процесса. На оплату труда преподавателей в настоящее время выделяется более 1,5 млрд. рублей. Расходы по этой статье приближаются к 50 процентам от общих затрат, и их доля растет (в соответствии с ростом числа кандидатов и докторов наук).

Естественно, что общество (государство), затрачивая громадные средства на оплату труда преподавателей вузов, обязано постоянно заботиться о повышении эффективности использования этих средств. Чтобы выявить пути к этому, давайте проанализируем существующую систему, выясним ее связь с интенсификацией учебного процесса и воздействием на эффективность и качество работы.

Известно, что ставки заработной платы профессорско-преподавательского состава вузов устанавливаются по занимаемой должности, в зависимости от ученой степени, а также стажа научно-педагогической работы.

Рассмотрим их конкретно по категориям. Оклад ректоров и проректоров устанавливается с учетом ученой степени или звания и категории учебного заведения. К I категории, помимо учета других факторов, относятся вузы с контингентом свыше 3500 студентов; ко II — от 2000 до 3500 и к III — до 2000. При определении контингента студентов применяются коэффициенты: 1,0 — для дневного отделения, 0,5 — для вечернего, 0,4 — для заочного.

В целом вузам предоставлены широкие права в области финансов, труда и заработной платы. Министерства и ведомства утверждают учебным заведениям сметы расходов по бюджетным средствам с распределением по кварталам, выделением ассигнований по фонду заработной платы и начислениям на заработную плату.

Штаты профессорско-преподавательского состава по должностям разрабатываются и утверждаются ректором вуза в пределах численности и фонда заработной платы, установленных для этой категории работников.

Ректоры определяют число профессоров, доцентов и других преподавателей, исходя из количества часов по видам учебных занятий (лекции, семинары и т. д.), с учетом учебной и научной работы, в пределах 6-часового рабочего дня.

Каждый преподаватель высшей школы может состоять в штате только одного учебного заведения, в котором он (в пределах 6-часового рабочего дня) должен вести все виды учебно-методической и научно-исследовательской работы.

При определении штатов кафедр общественных наук учебная нагрузка для ведущих кафедр устанавливается 420, для преподавателей — 550 часов в год.

Для вечерних и заочных вузов (факультетов) установлены средние нормы расчета профессорско-преподавательского состава по группам вузов в зависимости от профиля.

Эти средние нормы расчета могут дифференцироваться министерствами (ведомствами) СССР и союзных республик по подведомственным вузам с отклонениями: на вечерних отделениях ± 2 , на заочных отделениях ± 3 студента (с условием соблюдения норм расчета в целом по министерству).

Расчетное число студентов по каждой форме обучения определяется путем умножения их числа на начало планируемого года на 8,5 месяца,

а планового числа на конец года — на 3,5 месяца. Полученные числа человеко-месяцев суммируются, и сумма делится на 12.

Аналогично исчисляется расчетное число студентов по вечерней и заочной формам обучения, студентов-иностранцев подготовительных отделений.

Расчетная форма численности профессорско-преподавательского состава для аспирантов с отрывом от производства принимается из расчета 12 аспирантов на одного преподавателя, по заочной аспирантуре — 15.

На факультетах повышения квалификации число преподавателей устанавливается из среднегодового контингента слушателей, исходя из нормы соотношения между числом преподавателей и студентов вуза.

В вузах предусматривается дополнительное число ставок научных работников для замещения этих должностей преподавателями, работающими над докторскими диссертациями.

Располагая данными о числе студентов, аспирантов и слушателей различных форм и видов обучения, а также установленными соотношениями обучающихся и преподавателей (коэффициентами), можно определить среднегодовую численность профессорско-преподавательского состава.

Затем исчисляется фонд заработной платы (численность профессорско-преподавательского состава умножается на среднюю ставку). Оклады же определяются на основе штатного формуляра, представляющего собой по существу тарификационный список.

Плановая среднемесячная ставка определяется в результате деления месячного фонда заработной платы на число полных штатных единиц. Путем умножения ее на 12 устанавливается годовой фонд заработной платы, подлежащей сокращению не менее чем на 2 процента в связи с оплатой работников по временной нетрудоспособности за счет средств государственного социального страхования и по другим причинам.

Профессоры, доценты и преподаватели, выполняющие обязанности декана и заместителя декана факультета вуза, получают оплату за эту работу в размере: декан факультета — 35 и заместитель декана факультета — 30 процентов к должностному окладу по основной должности.

При значительной учебной нагрузке штатного персонала кафедры ведение ряда занятий, руководство аспирантами могут быть поручены привлеченным высококвалифицированным специалистам с почасовой оплатой (но число таких часов не должно превышать 240 в учебном году). Они за руководство каждым аспирантом получают оплату (из расчета 50 часов в год).

Почасовой фонд заработной платы планируется в процентах к годовому фонду заработной платы штатного персонала. Он не может расходоваться на дополнительные вознаграждения штатным преподавателям (за проведение учебных занятий, временное замещение, руководство различными кружками, не относящимися к учебному процессу).

С разрешения ректоров профессорско-преподавательский состав и учебно-вспомогательный персонал имеют право выполнять хозяйственные научно-исследовательские работы в порядке

платного совмещения (но не свыше 50 процентов основного оклада).

К выполнению хозяйственных работ могут привлекаться и аспиранты, но при условии, что тема работы соответствует диссертационной теме. Студенты любого курса допускаются к выполнению хозяйственных работ при условии хорошей успеваемости, с разрешения ректора вуза (с оплатой не свыше 45 процентов стипендии).

Размер должностных окладов работников НИСа устанавливается по занимаемой должности в зависимости от ученой степени и стажа научно-педагогической работы.

ПРОАНАЛИЗИРУЕМ существующие проблемы. Рассматривая рабочий день преподавателя, нельзя не заметить, что планирование показателей от достигнутого находится в прямом противоречии с общественными нормами оплаты в условиях интенсификации. Требуется выполнять все больший и больший объем работы при одной и той же заработной плате.



Могут возразить, что существуют различия в оплате труда преподавателей в зависимости от стажа, ученой степени и звания, но это — различия в оплате по качеству труда. Согласно же показателям требуется увеличивать выпуск научной и методической литературы (по валу — в печатных листах), повышать успеваемость, сокращать отсев, увеличивать количество реальных дипломных проектов и т. д. В строго же научном смысле оплата труда преподавателей должна соответствовать количеству и качеству труда в каждом конкретном случае, о чем говорил еще К. Маркс.

Использование системы твердых должностных окладов в принципе не соответствует интенсификации труда и производства, не стимулирует роста производительности труда (его качество). При одной и той же заработной плате пытаются десятилетиями повышать производительность и эффективность труда — несерьезно. Длительное применение такой системы порождает формализм, взяточничество, очковтирательство и другие негативные явления.

Недостатки системы твердых должностных окладов частично сглаживаются наличием слоя специалистов с высоким общественным сознанием и возмужаниями повышения в должности. Однако формализм (должной-то заинтересованности в результатах работы нет), круговая порука (так легче продвигаться по служебной лестнице и набирать общественный вес) и другие пороки здравствуют. И будут здравствовать, пока система твердых должностных окладов не будет трансформирована в систему прогрессив-

но-должностных окладов, т. е. в систему окладов по результатам работы. Создание такой системы сложно, но вполне по силам.

Вузовская система твердых окладов может совершенствоваться на существующей основе и в более совершенной форме эффективно служить еще много лет, так как в ней должностные ставки выступают в форме прогрессивно-должностных окладов. Другими словами, оплата труда связана с результатами труда и, хотя определение их несовершенно, но четко прослеживается возможность пройти от должности ассистента к должности старшего преподавателя, получить степень кандидата наук и звание доцента, доктора наук, профессора и т. д. Если добавить систему руководящих должностей, то можно сказать, что в вузах налицо широкие стимулы к труду и, что особенно важно, эти стимулы сопровождаются деятельностью профессорско-преподавательского состава в течение большого срока жизни.

Реальные возможности стимулирования эффективного труда в вузах также достаточно велики. В ближайшее десятилетие можно повысить оклады процентов на 10, упорядочить нормирование труда, привнеся его в соответствие с требованиями времени, создать более благоприятные условия для повышения квалификации, путем совершенствования научной работы — повысить материальную заинтересованность в ее результатах и т. д.

Оклады (повременные ставки) нельзя замораживать на длительный срок. «Замороженная» зарплата сдерживает процесс интенсификации, так как появляется противоречие между количеством затраченного труда и величиной вознаграждения за него. Во-вторых, интенсификация требует постоянного обновления продукции и повышения ее качества. Существующая система надбавок за качество в ценообразовании означает инфляционный рост цен. В этих условиях «замороженная» зарплата приводит к сокращению физических объемов личного потребления. Следовательно, повышение должностных окладов неизбежно. Для вузовской системы это повышение следует провести в 12-й пятилетке и, как уже говорилось, процентов на 10.

Повышение должностных окладов — не главный путь, потому что рост заработной платы осуществляется без изменения организации и нормирования труда, без учета роста его эффективности. Заработная плата же должна расти на основе роста результатов труда работающих, за счет совершенствования организации труда, повышения качества работы. Зарплата должна быть, как принято говорить, заработной.

В современной системе нормирования и оплаты труда преподавателей заложено несоответствие между средними нормами и фактическим рабочим днем. Рабочий день преподавателя законодательно ограничен 6 часами и 36-часовой неделей. Средние нормы работы предусматривают в день 3 часа учебных занятий и 3 часа учебно-методической и научной работы.

Согласно исследованиям 1972 г. рабочий день преподавателя — около 9 часов. При этом продолжительность его не одинакова у различных категорий работников высшей школы. Есть данные обследования за 1976 год. Результат

не менее контрастен: рабочий день преподавателя выше нормативного в 1,5 раза. Он больше, чем у работников производственных отраслей, почти на 1 час. Преподаватели высшей школы имеют 1 выходной в неделю и 48 дней отпусков. Вместе с праздничными днями это составляет 107 дней в году. У работников производственной сферы (даже при минимальном отпуске в 18 рабочих дней) больше свободного вне рабочего времени.

В организации оплаты труда преподавателей вузов отсутствует четкое нормирование труда, определение учебной нагрузки ведется на глазок, из опыта. Четкие нормы определены лишь для преподавателей кафедр общественных наук — 550 часов в год. На остальных кафедрах нагрузка преподавателя колеблется от 800 до 1100 часов. В то же время нередки случаи, когда отдельные преподаватели практически не занимаются учебным процессом. Некоторые профессора успевают прочитать за год всего лишь несколько лекций. Это подтверждает тот факт, что проблема нормирования и оплаты труда в вузах стала актуальной.

Вузы не имеют реальных фондов для премирования и для надбавок лучшим преподавателям за педагогическое мастерство. Да у нас и нет научной системы выделения лучших. Рейтинг преподавателя не определяется. Мы выделяем лучших из опыта работы. Есть доска Почета. Но иногда почет оказываем не тому, кому следует. Вуз — не научное учреждение. Он — учебно-научное учреждение. В таком учреждении, как известно, важно учитывать научно-педагогическое мастерство в самом учебном процессе. Могут возразить, что преподаватели занимаются методической работой. Верно. Но верно и то, что между методической работой и методическим мастерством есть различие, иначе хватило бы знания самих методических разработок. Именно поэтому учет педагогического мастерства в фактической работе (а не просто объема методработы) необходим.

Конечно, при любой организации уникальные таланты выделяются. Например, талант профессора Н. А. Цаголова, образно говоря, таков, что, когда он говорит, умолкают соловьи. Но такие таланты исчисляются единицами. Среди остальных тоже могут быть выделены лучшие. Так почему же лучшие получают одинаковую зарплату со следующими за ними?

Наконец, в оплате труда работников вузов не применяются программно-целевые методы стимулирования. Термин «программно-целевой метод стимулирования» принадлежит автору статьи. Это понятие означает, что программно-целевой метод планирования должен соответствовать и программно-целевой метод стимулирования. Но об этом — в позитивной части статьи.

Таким образом, научные принципы распределения по труду не реализуются в должной мере, хотя в настоящее время и существуют условия для решения основных проблем совершенствования оплаты труда профессорско-преподавательского персонала вузов.

А. ГНЕЗДИЛОВ,
заведующий кафедрой политэкономии.

(Продолжение следует).

УЧИТЬ МОЖЕМ ЛУЧШЕ

Зимняя экзаменационная сессия на заочном и вечернем факультетах показала значительный в сравнении с прошлым учебным годом рост уровня знаний студентов по научному коммунизму. Особенно заметен он на вечернем факультете, где 73,5 процента студентов сдали государственный экзамен на хорошо и отлично (против 63,3 процента в прошлом учебном году).

При стопроцентной успеваемости средний балл здесь составил 3,95, что значительно выше, чем на большинстве факультетов дневной формы обучения.

Итоги государственного экзамена по научному коммунизму свидетельствуют о неуклонном повышении интереса студентов безотрывных форм обучения к этому предмету. Это обусловлено сложными и многообразными событиями, которые происходят в мире, осознанием своего места и роли в процессе создания нового общества, а также улучшением качества преподавания. Преподаватели кафедры научного коммунизма стремятся вести занятия с использованием живого, конкретного материала, способного пробудить интерес и обеспечить активное его восприятие.

Однако резервы дальнейшего повышения успеваемости далеко не исчерпаны. Ее повышение необходимо особенно на заочном факультете, где около 45 процентов студентов получили удовлетвори-

СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ БЕЗОТРЫВНЫЕ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

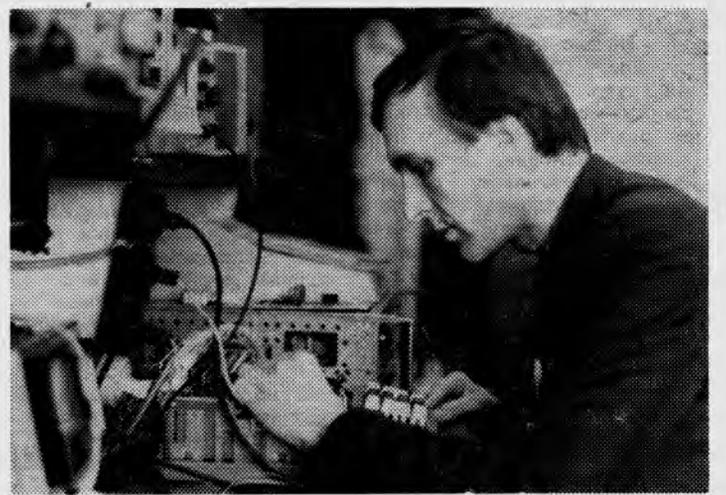
тельные оценки, а четверо — неудовлетворительные.

Для повышения успеваемости необходимо дальнейшее совершенствование методики преподавания, решение организационных вопросов. Конечно, преподаватель, ведущий занятия на вечернем факультете, имеет сравнительно ограниченные возможности индивидуального обучения со студентами. Однако и эти возможности используются недостаточно. Именно поэтому докладная система обучения поставлена несколько слабее, чем на дневных факультетах. Об этом свидетельствует тот факт, что на краевой конкурс студенческих работ по общественным наукам не было представлено ни одного реферата по научному коммунизму, подготовленного вечерниками или заочниками.

Недостаточно полно используются и возможности консультационной работы. При приеме госэкзаменов выяснилось, что с рецензиями на контрольные работы знакомы только те студенты, которые не получили зачета за эти работы. В то же время преподаватель, засчитывая ту или иную контрольную работу, в рецензии отмечает ее недостатки, обращает внимание студента на разделы, которые необходимо изучить, приглашает на консультацию. Оказалось, что в данном случае сту-

денту возвращается работа с пометкой «зачтена», а с рецензиями его, никто не знакомит: они остаются в деканате. Это приводит к тому, что в консультационные дни для вечерников и заочников (среда и суббота) студенты на кафедре появляются редко. Деканату заочного факультета, видимо, следует продумать и внедрить форму ознакомления студентов с рецензиями на контрольные работы. Возрастет возможность индивидуальной работы, а следовательно, и уровень знаний студентов повысится.

М. ПЛОТНИКОВ,
доцент кафедры научного коммунизма.



Студент-дипломник Виктор Новиков за работой на стенде для отладки микропроцессорных систем.
Фото С. Капустина.

Готовьтесь к Ленинскому зачету ПОДОЙТИ НЕ ФОРМАЛЬНО

Содержание любой формы комсомольской работы только тогда становится реальностью, когда воплощается в определенные организационные элементы. Ленинский зачет, который в нынешнем году будет проходить с 1 по 22 апреля, не исключение: проводится с той же целью — воспитания социальной активности студентов.

Первый элемент Ленинского зачета — личные комплексные планы. Они отражают стремления и потребности каждого. Для планов характерны три особенности: комплексность, перспективность, индивидуальность. Бюро ВЛКСМ факультетов нужно добиваться предельной конкретности, индивидуальности личных комплексных планов. Они должны быть напряженными, но выполнимыми, содержать замечания, пожелания предыдущих аттестаций. Потому эти планы и называются комплексными, что в них включаются основные направления развития личности студента: повышение качества знаний и профессиональной подготовки, участие в научно-техническом творчестве, изучение теории марксизма-ленинизма, партийных документов, помощь подшефным школам, общественно полезный труд, повышение культурного уровня, занятия спортом, военно-патриотическое воспитание и другое.

Цель общественно-политической аттестации — второго элемента Ленинского зачета — глубоко проанализировать, как комсомолец выполняет личный комплексный план. Для этого на каждом факультете создаются 3—5 аттестационных комиссий, которые работают в течение учебного года. В эти комиссии входят представители партбюро, профбюро, ком-

«Цель Всесоюзного Ленинского зачета — приобрести комсомольцев, молодежь к повседневному и глубокому изучению теоретического наследия В. И. Ленина, важнейших партийных документов, повысить трудовую и общественную активность юношей и девушек, привлечь каждого члена ВЛКСМ к широкой участию в жизни своей организации».

(Из постановления бюро ЦК ВЛКСМ о Всесоюзном Ленинском зачете).

сомольского бюро, деканата, кураторы групп, ветераны партии и комсомола. Комиссии должны ежемесячно проверять выполнение планов у 6—8 студентов.

В ходе аттестации нужно не только оценить трудовую, общественно-политическую активность студентов, но и указать им на недостатки, подсказать пути их устранения. На основе изучения общественно-политического мнения, критических замечаний, высказанных на собеседовании, бюро ВЛКСМ могут проанализировать интересы и запросы студенческих групп.

Во время подготовительной работы, предшествующей аттестации, составляются графики, списки комиссий, комсомольские бюро проводят учебу с комсомольским активом.

В прошлом году 69 студентов нашего института были доставлены в медвытрезвители, против 11 студентов возбуждены уголовные дела. Поэтому очень важно на аттестации обратить внимание на соблюдение законов, норм коммунистической морали и нравственности. Первый секретарь ЦК ВЛКСМ В. М. Мишин на IV пленуме ЦК ВЛКСМ ска-

зал: «Комитеты комсомола должны настойчивее и целеустремленнее добиваться создания в каждом студенческом коллективе такой нравственной обстановки, в которой лень, праздность, разболтанность получили бы суровое осуждение и решительный отпор».

Анализ итогов аттестаций предшествующих лет показал, какие недостатки являются наиболее типичными при их проведении. Эффективность аттестаций снижается из-за неконкретности личных комплексных планов некоторых участников Ленинского зачета; вместо четкой программы всестороннего развития личности они содержат порой обязательства, не требующие никаких усилий для выполнения.

Ошибками является исключение из числа аттестуемых студентов, не имеющих личных комплексных планов. Собеседование с ними нужно проводить обязательно, одновременно помогая составить личный комплексный план. На комсомольцев, не участвующих в аттестации по каким-либо причинам, бюро ВЛКСМ должны обратить особое внимание: дать каждому из них постоянное или временное комсомольское поручение в соответствии с их возможностями.

В прошлом году наиболее активным комсомольцам по результатам аттестации предоставлялись места в общежитии и стипендии. Этот опыт заслуживает распространения. Поэтому участники Ленинского зачета, добившиеся лучших результатов в учебе, труде и общественных делах, будут поощрены и нынче.

Ю. БОЙКО,
ассистент кафедры истории КПСС, член комитета комсомола института.



Успешно начала учебу в институте студентка электромеханического факультета Елена Аспит. Комсомольцы группы ЭМ42-1 избрали ее комсоргом, и Елена добросовестно выполняет это хлопотное и ответственное поручение.

Фото С. Капустина.

Студенческое самоуправление

Студенческому самоуправлению — нет! — так можно кратко сформулировать содержание корреспонденции А. Григорьева «К чему такая подмена!» («Политехник» № 3 от 19 января 1983 г.).

Мы, стоящие на диаметрально противоположной позиции, рады и такой заметке: после трех лет эксперимента по организации студенческого самоуправления в учебно-воспитательном процессе нас, наконец, все же заметили. Правда, заметили только для того, чтобы сказать «нет» вместо того, чтобы вникнуть в существо нашей работы.

В СВОЕМ ПОИСКЕ мы опирались на научный фундамент. Но поиск осложнялся тем, что, во-первых, ни в одном вузе страны подобных органов студенческого самоуправления не существует, а следовательно, нет методик и положений. Во-вторых, наш эксперимент не санкционирован «сверху», а проводится по

Пусть нас рассудит практика

инициативе «снизу», что также вызывало определенные трудности.

Мы работали, пользуясь методом проб и интуиции. Не обошлось, конечно, без ошибок. Но постепенно приобрели определенный багаж знаний, опыта, методов, которые стали предметом обсуждения научной общественности союзного масштаба. Так, в журнале ЭКО (№ 12 за 1981 год) была опубликована статья «Студенческое самоуправление — путь подготовки будущих руководителей». Приняты к публикации еще две научные статьи, в том числе редакцией журнала «Вестник высшей школы». Рецензии на них получены от кафедры «Социальной психологии» Ленинградского государственного университета им. Жданова. Идеи и результаты нашей работы по организации студенче-

ского самоуправления доложены на трех научных конференциях зонального и союзного значения.

Хотелось бы знать, какими знаниями и какими материалами пользовался А. Григорьев при написании своей корреспонденции? Создается впечатление, что, кроме средств наглядной агитации (вестник ОСШ) и появившихся в последнее время корреспонденций в газете «Политехник», да положения об УВК за 1973 г. он ничем не руководствовался. На наш взгляд, А. Григорьев просто не знаком ни с теорией, ни с практикой по обсуждаемому вопросу, в том числе и с постановлением о создании органов самоуправления своих младших товарищей по учебе — школьников, и имеет смутное представление о сущности и теории

местного самоуправления вообще. Не видит он различий и между общественными организациями и органами самоуправления, о чем свидетельствуют его рассуждения о месте ОСШ в структуре управления. Всякий, кто знаком с основами научных методов управления, понимает, что при современном уровне сознания общества наиболее эффективные методы управления должны одновременно включать в себя три формы общественного воздействия: административно-организационное, экономическое и воспитательное.

Хотелось бы спросить А. Григорьева, что он думает по поводу того, чем вызвано постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 24 мая 1982 г. «Об улучшении управления сельским хозяйством и другими отраслями агропро-

мышленного комплекса? Пользуясь методом научных аналогий, А. Григорьев мог бы быстро уяснить содержание эксперимента, недостатки существующей системы студенческого самоуправления, т. е. УВК.

Судя по корреспонденции «К чему такая подмена?», создается впечатление, что А. Григорьев вообще не знаком с принципом двойного подчинения. Остановлюсь на этом подробнее, так как основные страсти разгорелись именно из-за непонимания этого принципа.

ОСШ подчиняется деканату по горизонтали, а по вертикали — комитету ВЛКСМ. Поэтому, например, зам. начальника ОСШ по учебной работе

[Окончание на 4-й стр.]

(Окончание.)

Начало на 2-й стр.)

руководит учебными секторами групп. Получив указание сверху — от УВК бюро ВЛКСМ, он реализует его с учетом местных условий (во взаимосвязи с остальными секторами, через подчинение последним начальнику ОСШ). Зам. начальника по идеологической работе руководит работой комсоров групп потока. По горизонтали он подчиняется начальнику ОСШ, а по вертикали — секретарю бюро ВЛКСМ. Функции бюро ВЛКСМ становятся проще, но значимее, у бюро появляется возможность решать более крупные, глобальные задачи.

ОСШ возник не вследствие плохой работы комсомольских организаций, как думают многие, а вследствие несовершенства структуры управления.

ПОТОК — это социальный организм, независимо от числа групп, и этому организму присущи такие черты, как общность интересов (родственные специальности), совместная деятельность (совместное прослушивание лекций), нали-

Пусть нас рассудит практика

чие функциональных органов, один из которых должен нести функцию управления, состоящего в обеспечении взаимосвязи, координации, контроля, руководства. В противном случае «организм» будет недееспособным. В живом организме роль такого органа, как известно, выполняет голова. Так вот роль такой «головы» на потоке, по нашему убеждению, и должен играть ОСШ.

Прошло то время, когда руководителем достаточно было ограничиться набором организаторских качеств. Наше время требует другого руководителя, сочетающего в себе несколько профессий — инженера, психолога, педагога, воспитателя, социолога, экономиста, юриста, организатора.

Желающие познакомиться с некоторыми элементами теории самоуправления могут обратиться к книге В. М. Коротова «Самоуправление школьников». (М. Просвещение,

1981 г.). Признаюсь, когда мы начали свой эксперимент (март 1980 г.), то этой книги еще не было. Тем приятней увидеть в ней, как в зеркале, подтверждение своих идей.

— Но ведь это же касается школьников! — могут воскликнуть А. Григорьев и его единомышленники. Да, это касается школьников, которые не имеют еще вашей самостоятельности и знаний, тех самых школьников, у которых для сплочения коллектива условия гораздо хуже, чем у вас, ибо они разобщены классами, а вы объединены потоками. Тем не менее они получили свое законное право на самоуправление, а вы не только его не имеете, но и не желаете иметь.

Если А. Григорьеву и его единомышленникам наши доводы кажутся необидительными, то пусть нас рассудит практика, которая, как известно, является критерием исти-

ны. На своем факультете мы продолжим эксперимент.

Организация же ОСШ в масштабах института — дело ректората, который мог бы заложить, создать при методсовете консультационный центр, дать поручение отдельным деканам взяться за это дело и т. д. Повторяю: это в компетенции руководства института, хотя глубоко убежден, что создание ОСШ потоков или курсов выгодно всем.

Выгодно потому, что ОСШ освобождает деканат от рутинной, малоэффективной работы и позволяет ему направить свои усилия для решения более квалифицированных, глобальных задач. Преподавателям позволяет оперативно решать вопросы, связанные с успеваемостью и посещаемостью, а руководящим комсомольским организациям — улучшить структуру управления, то есть решать более крупные и значимые вопросы.

Студентам же ОСШ дает возможность более интересной и плодотворной жизни.

ОСШ занимается делами своего «организма», что способствует у студентов инициативу, творческую активность, самостоятельность, энтузиазм. Они работают под руководством опытных педагогов, приобретают знания и бесценный опыт руководителей. Значит, общество, народное хозяйство получают более подготовленных, зрелых руководителей и более качественных специалистов.

Относительно заметки Г. Кремьянского «УВК — шаг на месте, ОСШ — шаг вперед» хотелось бы сказать следующее: автор правильно понимает роль ОСШ, но сравнение УВК и ОСШ — не правомерно, т. к. УВК — всего лишь часть целого, а ОСШ — это организация, целостная управленческая система.

Д. МЕХОНЦЕВА,
доцент кафедры ТММ.

Превратим Сибирь в край высокой культуры!

ТВОРИ РАДОСТЬ

В прошлом году было опубликовано письмо матери студента нашего института о том, что ее сын, четверокурсник, не может культурно отдохнуть, «достать» билет на институтские вечера. К сожалению, наш зал в корпусе «Д» не может вместить всех желающих, да и сам корпус — учебный, и проведение вечеров сопряжено с преодолением многих препятствий: вместимость раздевалки и дежурство в ней, невозможность надеть легкие туфельки вместо сапог, поддержание порядка в зале и во всем корпусе во время проведения вечеров и так далее.

жизненная позиция.

Вернемся к дискотеке РТФ. Много работают ее организаторы над программами, кропотливо подбирают и делают слайды, ищут записи, готовят текст. Словом, делают все, чтобы гости вечера хорошо отдохнули. И, судя по отзывам, гости остаются



Однако в каждом общении есть помещение, где можно проводить вечера. Нужно только приложить усилия, проявить выдумку и желание сделать свой отдых интересным и содержательным. Смогли же жильцы общежития № 4 сделать уютное кафе, украсить его, оформить, проводить там дискотеку! Наконец, могут же студенты радиотехнического факультета организовывать вечера для факультета и института. Все дело в жизненной позиции. У одних она активная: все, что могу, — для людей! У других — потребительская: все, что хочу, — дайте мне! Дайте вечер со слайдами, музыкой, диск-жокеем, который еще и объяснит, что видим и слышим. Дайте мне хороший концерт. Дайте мне самое лучшее, что есть!

Конечно, не все такие и

даже не большинство, но встречаются. Вот сейчас идет подготовка к смотру художественной самодеятельности, открывающему новые таланты, подтверждающему уже открытые. С большой ли охотой студенты идут в факультетскую самодеятельность? А ведь смотровой концерт показывает не только наличие талантов и способностей, но и наличие коллектива. Единого и сплоченного, творческого.

Студенты всегда были передовой частью молодежи. Они имеют все возможности для социального и духовного роста. Тем более неловко смотреть откровенно слабые номера в концерте. А приложи побольше усилий, не пожалей души и времени — и все станет гораздо ярче, и радость, которую ты принесешь людям, вернется к тебе утроенной. Это — активная

довольны радушными хозяевами. А хозяйка — такие же студенты, также сдают экзамены и зачеты, ходят на лекции, проходят практику. Но еще они приносят радость, и мы благодарны за это и Жене Юрченко, и Вадиму Ткачеву, и Александру Сошенко, и Олегу Похабову, которых вы видите на этом снимке. И еще мы благодарны Владимиру Жгуну, который уже закончил институт, работает в филиале Академии наук, но продолжает заниматься и с ансамблем факультета, и организацией дискотеки.

Скоро мы встретимся с дискотекой «Марафон» на вечер смеха 31 марта, но еще раньше — 21—26 марта ребята примут участие в городском конкурсе дискотек. Пожелаем же им успеха!

Л. АБРАМОВА,
художественный руководитель института.

Содружество студентов и актеров

В драматическом театре имени А. С. Пушкина состоялось торжественное подписание договора о творческом содружестве коллективов театра и нашего института.

Заклучение договора является поддержкой инициативы лучших коллективов по превращению Сибири в край высокой культуры. Установление творческих контактов необходимо для дальнейшего совершенствования эстетического воспитания молодежи.

Договором предусмотрены встречи студентов с работниками театра, популяризация творчества актеров, рекламирование новых спектаклей. Наш институт будет организовывать коллективные просмотры премьер, участвовать в церемониях открытия и закрытия театрального сезона, систематически информировать коллектив театра о жизни и делах института.

Коллектив краевого драмтеатра, в свою очередь, обязался регулярно встречаться с преподавателями и студентами института, организовывать премьеры для студентов, провести на факультете общественных профессий цикл лекций «Современный театральный процесс», ока-

зывать институту методическую, консультативную, материально-техническую помощь в постановке и проведении театрализованных массовых представлений и смотров художественной самодеятельности.

Общественные организации института и театра выработают оригинальные формы совместного проведения знаменательных дат и праздников, спортивных мероприятий. Ежегодно будут подводиться итоги творческого содружества.

При подписании договора со взаимными приветствиями выступили заместитель секретаря парткома института по идеологии Н. К. Манькова и директор театра имени А. С. Пушкина В. А. Жмаев.

В заключение состоялся спектакль «Отпуск по ранению», герои которого стремятся донести до зрителя свое понимание и воплощение долга, гражданственности, ответственности перед Родиной.

Очередной спектакль для преподавателей и студентов института будет показан в апреле.

Неповторимость детского рисунка

Стало традицией — проводить весной в городском выставочном зале выставку детского художественного творчества «Подснежник».

В этом году выставка посвящена 135-летию со дня рождения В. И. Сурикова, в ней приняли участие юные художники 36 коллективов города: художественных школ, изостудий, районных домов пионеров, общеобразовательных школ.

Каждая работа — кусочек жизни, увиденной глазами ребенка. Это — мир, полный фантазии и реальности, добра и красоты. Наши дети волнуют история Родины и события современной жизни, герои любимых сказок.

И, конечно, на выставке вы можете увидеть работы, посвященные нашему земляку, великому живописцу В. И. Сурикову. Для ребят он близкий человек, они изображают его на улицах Красноярска, в старом домике, в кругу родных и друзей.

Подолгу стоят у стендов посетители, восхищаясь затейливыми переплетениями макраме, яркими аппликациями, забавными кукольными фигурками, оригинальными керамическими вазами...

По настроению выставка мажорна, оставляет впечатление праздника.

Л. КРЮК,
научный сотрудник выставочного зала.