

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2019, №5, Том 7 / 2019, No 5, Vol 7 <https://mir-nauki.com/issue-5-2019.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/89PDMN519.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Филипповская Т.В., Румянцева О.В. Считать оленя верблюдом: инновации в технологиях управления педагогическим процессом в вузах // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №5, <https://mir-nauki.com/PDF/89PDMN519.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Filippovskaya T.V., Rumyantseva O.V. (2019). A deer is a camel: innovation in the technologies of management of the pedagogical process at higher education institutions. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 5(7). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/89PDMN519.pdf> (in Russian)

УДК 377.12

JEL Classification I23

ГРНТИ 14.01.11; 14.01.17

Филипповская Татьяна Владимировна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Екатеринбург, Россия
Доцент кафедры «Экономики социальной сферы»
Кандидат педагогических наук, доцент
E-mail: ftatyana@mail.ru
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8280-2063>
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=461797

Румянцева Ольга Владимировна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Екатеринбург, Россия
Старший преподаватель кафедры «Прикладной социологии»
E-mail: olga_rum@mail.ru
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=903385

**Считать оленя верблюдом:
инновации в технологиях управления
педагогическим процессом в вузах**

Аннотация. Авторы используют прием публицистической метафоры для обозначения остроты педагогических проблем управления, финансирования и социально-экономического развития системы высшего профессионального образования. Акцентируют внимание на фактах отказа лиц, принимающих решения на уровне страны и образовательных организаций, применять действующий нормативно-правовой регламент в определении функционала, задач и механизма реализации социально значимых целей важной социокультурной системы. Это сказывается на традиционных ценностях субъектов образовательного процесса. Приводит к фальсификации как собственно педагогических, так и научных результатов педагогического труда. Так, допускаемое на уровне страны противоречивое толкования прав и обязанностей профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников, ущербное восприятие сущности эффективного контракта, административный произвол в условиях давления на традиционные академические свободы снижают кадровый креативный потенциал университетов. Авторы на основании качественного исследования, проводимого в течение 6 месяцев, реализует цель: исследовать и сравнить общие черты проблем управления университетским образованием в России и за рубежом. В результате делается вывод о сходстве тенденций в наступлении на основные академические ценности в мире. Высказывается

предложение: использовать все возможности инновационных информационных технологий для объединения усилий академической общественности в борьбе за защиту своих прав.

Ключевые слова: университет; преподаватели; исследователи; академические права и свободы; административное давление

Введение

Прошедший в Страсбурге в июне 2019 года Всемирный Форум по академической свободе, институциональной автономии и будущему демократии констатировал: «Будущее демократии находится под угрозой из-за отсутствия академической свободы и институциональной автономии» [1]. Это явление сравнивалось с усилением угрозы подрыва свобод и институтов социума, вызванных ослаблением и компрометацией прессы, СМИ и/или других структур гражданского общества.

В условиях такого «разброда и шатания» повышаются требования к обязательствам сообщества преподавателей, сотрудников и студентов, а также лидеров высшего образования по гарантированному сочетанию автономии и подотчетности, свободы исследований, преподавания и ответственности за их результаты.

Что же, по мнению участников Форума, следует откорректировать для реализации таких обязательств?

Прежде всего – устранить ограниченность представлений о видении высшего образования только через призму узкой экономической повестки – полезности (utility), соображений немедленного возврата инвестиций. Кроме этого, целесообразно использовать механизмы финансирования университетов для их развития, а не ограничений институциональной автономии, как это повсеместно происходит сегодня. Далее следует рационализировать систему административного регулирования, уменьшить безразличие общества и частного сектора к проблемам функционирования образования.

Созвучны ли эти утверждения международного академического актива мнению субъектов национальной образовательной системы? Поиск ответа на поставленный вопрос актуализировал потребность в артикуляции результатов сравнительного контент-анализа рассуждений представителей российской и зарубежной академической общественности, а также применения других форм качественных исследований для конкретизации «болевых точек» и обобщения мероприятий по указанным выше «рационализации», «уменьшению» и оптимизации процессов экономического и управленческого подавления академических свобод.

1. «Кто есть кто» и «кто есть что» в системе образования: методологический контекст

Субъектная ответственность и социокультурная предопределенность образовательной системы в течение многих столетий анализировались учеными всего мира не только в педагогике, но и в широком междисциплинарном контексте. Из классических и отнесенных к современности общеизвестны постулаты П. Бурдье [2] о значимости образования в формировании социального капитала личности, М. Вебера [3], Э. Дюркгейма [4], как и З. Баумана [5] о влиянии традиционных ценностей и социальных катаклизмов на эффективность самоактуализации и функционирования основных субъектов важнейшей социокультурной сферы: обучаемых, преподавателей, университетов (от лат. universitas – совокупность, общность). В описание и анализ обозначенных в мировом научном пространстве процессов и явлений включен значимый многолетний вклад уральских исследователей – Ю.Р. Вишневого и В.Т. Шапка [6], Г.Е. Зборовского [7], Л.Н. Когана [8], Л.Я. Рубиной [9].

Особое значение сегодня придается инновациям в осмыслении роли семьи, как еще одного субъекта созидания и/или разрушения системы [10] («кто есть кто»).

В то же время в достаточно общем плане на уровне констатации деклараций, установок и политических провалов анализируется роль государства как основного заказчика образовательных услуг [11]. Учитывая актуальные инновации в управлении образованием, следует выделить оценки российскими учеными задач обретения вузами статуса предпринимательского университета (Г.Н. Константинов и С.Р. Филонович [12]) и расширение группы субъектов за счет противоречащих национальному законодательству толкований роли научно-педагогических работников («кто есть что»).

Было бы методологической ошибкой не указать на выводы не ангажированных исследователей, доказывающих наличие симулякра системности, «пробуксовок», «забалтывания проблем» реальными виновниками негативных эффектов функционирования образования (Г.Е. Зборовский, П.А. Амбарова, Е.А. Шуклина [13] и др.).

Как видим, есть субъекты процесса: обучаемые, преподаватели, научно-педагогические работники, университеты как общности акторов, действующих в условиях стратегий и специфики организационной культуры своих организаций. Обучаемые осваивают информационное поле и навыки работы с ним. Преподаватели обеспечивают результативность этого процесса. Университеты в лице администрации и/или лиц, принимающих решения, создают условия для эффективного взаимодействия обучаемых и преподавателей. Научно-педагогические работники «развивают» науку и параллельно реализуют свой педагогический потенциал за счет вовлечения в исследовательский мир новых членов. Государство финансирует деятельность указанных выше субъектов, разрабатывает стратегию и реализует тактику сближения общенациональных целей по развитию и самосохранению социума с функционалом важнейшего социального института. Почему же в мировом масштабе настолько обострился конфликт интересов, прежде всего, в квартете «государство – университеты – преподаватели – научно-педагогические работники»? Попытаемся найти ответ на этот вопрос.

2. Когда закон писан, но не читан, а если читан, то не понят, если понят – то неправильно: результаты исследования

Контент-анализ, проводимый в течение 6 месяцев, обеспечивал реализацию цели: исследовать и сравнить общие черты проблем управления университетским образованием в России и за рубежом на основании обсуждений на значимых сайтах академического сообщества России и зарубежных стран¹, а также актуальных научных публикаций по обозначенным участниками онлайн-дискуссий проблемам. Кроме этого, использовался метод интервьюирования. Респондентами стали 12 сотрудников университетов Екатеринбурга (8 человек, имеющих ученые степени и звания, 2 человека без ученой степени и звания – все имеют стаж педагогической деятельности в университетах более 15 лет; 2 человека без ученой степени и звания со стажем работы в университете до 2 лет). Цель интервьюирования – верификация выводов, сделанных на основании контент-анализа. Проблема интервьюирования заключалась в настоятельной просьбе респондентов об анонимности.

В национальной практике специфика функционирования университетов обсуждаются практически на всех значимых форумах. Обратим внимание на обзор материалов одного из них – ««HR-тренд 2018», так как его авторы включили в свои оценки большинство теоретических

¹ См.: <https://www.timeshighereducation.com/> – Times Higher Education; <https://www.universityworldnews.com/> – University World News; <https://www.pedsovet.org/> – Всероссийский интернет-педсовет; <http://onr-russia.ru/> – сайт Общества научных работников и др.

и фактологических просчетов, касающихся педагогических интеракций и отраженных в научной периодике последних лет [14].

Поддержим утверждение о том, что «корпоративные инструменты управления персоналом не вполне пригодны для университетской среды». Действительно, на предприятии первичны производственные технологии, нарушение которых приводит к провалу бизнеса. В образовании мы имеем дело с иной структурой – технологиями социальными, которые только очерчивают поле возможных результатов. Поэтому применение здесь утилитарных экономических стратегий и тактик далеко не во всем целесообразно, на что не случайно указывают зарубежные коллеги.

Далее А.П. Прохоров и В.Н. Блинов в указанном ранее материале констатируют, что «новых инструментов для академий не выработано», а «современная система образования по-прежнему функционирует в режиме индустриальной эпохи», когда забюрократизированность, рутина подавляют любые позывы к проявлению креатива. С упоминанием о процедурах подавления креатива нельзя не согласиться. Но вызывает несогласие констатация уважаемыми учеными функционирования университетов в режиме индустриальной эпохи и «отсутствии новых инструментов». Инструменты как раз есть. Это – административный восторг субъектов, зачастую имеющих весьма приблизительное представление о работе в педагогике «на земле», но получивших возможность использовать властный ресурс над окружающими в весьма агрессивном и, как подчеркнул в свое время Ф.М. Достоевский [15], припадочном упоении от своей личной значимости [16].

Так, зарубежные исследователи, описывая причины гибели профессора-исследователя С. Гримма (Stefan Grimm, Chair in Toxicology at Imperial College London), используют термин «феодализм». Сходство оценок можно найти в описании Т.В. Филипповской признаков научно-педагогического вассалитета [15], как системы добровольного и принудительного подчинения «сюзерену» – чиновнику от системы образования. В истории с С. Гриммом речь шла о давлении администрации колледжа на ученого с требованием о немедленном получении дополнительных источников финансирования, выходящего по сумме за рамки заключенного с ним договора, под угрозой немедленного увольнения. Здесь мы видим, кроме попытки администрации колледжа «заставить оленя считать, что он – верблюд», один из примеров того, что можно было бы назвать игрой в гранты. Грантополучателем можно стать, но в российской практике, как отмечали наши респонденты, только при хорошем административном ресурсе или в рамках незначительного по времени исполнения проекта – в зарубежном варианте.

Игра в гранты, сравниваемая зарубежными коллегами с лотереей, когда «академическая наука становится бизнесом для спекулянтов» [18; 19], в чем-то похожа на российские практики. Более того, задача «выхватывания» незначительных научных задач типа разработки механического устройства для инвалидного кресла, что тоже важно, оказывается приоритетнее фундаментальных исследований. «Микротемы» осмысляются и подтверждаются внедрением быстрее, чем, к примеру, создание новых антибиотиков при формировании стойкой антибиотикорезистентности у пациентов к уже имеющимся в фармацевтике образцам, или разработки в аэрокосмической отрасли, в других наукоемких сферах. Правда, в России принимаются еще и национальные проекты, эффективность которых авторы пока анализировать не планировали. Поэтому допустим вывод о том, что чаще всего успешность научно-исследовательской деятельности сотрудников университетов, оказывается, определяется большой суммой малых дел, а не значимостью многолетних фундаментальных практик.

Однако, было бы неверным не указать на позитивный опыт зарубежных стран в координации усилий исследователей – как «маститых», так и начинающих – в затребованном социумом направлении (Technology Transfer Offices – TTOs, US). Специалисты подобных

структур занимаются процессом лицензирования, оформления патентов, маркетингом и, что не менее важно, в некоторых случаях и вопросами финансирования проектных закупок до уровня наработок (например, University of Pittsburgh) [20].

В каждой стране этот опыт имеет свою специфику.

В России погоня за объемами исследований приводит в некоторых университетах к принуждению преподавателей, не являющихся по штатному расписанию и заключенным по итогам конкурсных отборов договорам научными сотрудниками, вносить личные деньги в размере от 20 до 70 и более тысяч рублей за год (*об этом говорили 3 респондента во время интервью*). Процедура поборов оформляется как внешний договор по НИОКР, а деньги частично возвращаются за исключением сумм, направленных на содержание административных секторов университетов и отчислений в социально-значимые фонды и налоговую службу. Статистически фальсификация оформляется как эффективность научно-исследовательской успешности университета.

В основе принудительного сбора средств на НИОКР лежат установочные плановые показатели для научных (НПР), а не педагогических (ППС) работников. Они принимаются на уровне страны и дифференцируются по разным территориальным образованиям. Для Свердловской области это – 70,1 тыс. руб. в год на одного НПР. Плановые показатели принимаются любыми университетами: с имеющейся научно-лабораторной базой и без нее, при наличии в штате НПР и без них. Административная установка проста: считать ППС – НПР, принуждая преподавателей реализовывать планы, не имеющие к ним непосредственного отношения. Это не значит, что ППС не должны участвовать в реализации НИОКР, но они имеют право это делать – и аналогичное право не делать, если исполнение совмещаемой научной работы идет в ущерб основной – педагогической. Странно, что пример таких вузов, как НИУ ВШЭ, когда четкое разграничение ППС и НПР при коррективах в учебной нагрузке и тех, и других в зависимости от объема решаемых научно-исследовательских задач, легализовано, доступно для ознакомления и бенчмаркинга.

В зарубежной практике анализ эффективности функционирования структур, оказывающих поддержку и действенную координацию исследователям, ведется много лет. Например, в Италии фундаментальные и менее значимые научные задачи решаются в трех параллелях координаторов: на базе Бюро по передаче технологии (Technology Transfer Offices – TTOs), Университетских инкубаторов (University Incubators – UIs) и Совместных исследовательских центров (Collaborative Research Centres – CRCs) [18]. Этот опыт в чем-то мог бы стать полезным для университетов, не имеющих своей мощной исследовательской базы.

В то же время проблема сочетаемости научной и педагогической работы остается недостаточно исследованной и очень острой в международной и, особенно, в национальной практике.

Складывается впечатление, что редчайший субъект из администраторов педагогической системы читал и понял статью 50 закона об образовании в РФ². Там четко указано, что научные работники называются научно-педагогическими работниками (НПР), но подчиняются нормативно-правовому регламенту о науке и научно-технической политике³. Более того, научные работники вузов, занимающие штатные должности в соответствии с конкурсным

² См.: Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «Об образовании в Российской Федерации». – URL: <https://base.garant.ru/70291362/4c3e49295da6f4511a0f5d18289c6432/> (дата обращения 10.01.2019).

³ См.: Федеральный закон от 23.08.1996 N 127-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «О науке и государственной научно-технической политике». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11507/ (дата обращения 10.01.2019).

отбором и имеющие ученую степень доктора наук, – имеют отпуск продолжительностью 48 рабочих дней, а кандидата наук – 36 рабочих дней⁴. В штатных расписаниях вузов, имеющих научные подразделения, присутствуют должности профессор-исследователь, ведущий, старший – младший научный сотрудник и пр. Все они имеют право вести педагогическую работу, но с определенными временными и организационными ограничениями, так как их основная деятельность – наука.

В статьях 47, 48 указанного закона об образовании представлены другие работники – профессорско-преподавательский состав (ППС). Их отпуск на основании постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» – 56 календарных дней, а должности звучат совсем иначе: профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент. Деятельность ППС подчинена регламенту образовательного права, которое существенно отличается от нормативной базы для НПР. Основной для преподавателей является педагогическая деятельность, четко описанная в указанных выше статьях закона.

К сожалению, в научной периодике уже несколько лет идет системное смешивание этих категорий работников университетов [22; 23]. Авторы многих публикаций рассуждают об эффективном контракте НПР, характеризуя деятельность ППС. Здесь, безусловно, нарушается основной принцип научного подхода к тематике исследования: соблюдение точности описания и применения сущности понятий. Аксиоматично для любого ученого (если он ученый) сначала определиться со смыслом категорий, которые он описывает, и уже только потом разбираться с проблемами их позиционирования в научном поле.

В нормативно-правовых документах советского и раннего постсоветского времени использовался термин научно-педагогические работники. Но там действовала аксиома: «читай научные **И** педагогические работники». Дело в том, что в любом солидном вузе того времени каждая значимая кафедра имела научно-исследовательский сектор, сотрудники которого, являясь штатными научными работниками, в первую очередь «вели науку». Да и нагрузка ППС того времени не превышала 500–600 часов в год, что вполне сочеталось с договорным совмещением во время выполнения НИОКР в качестве руководителей секторов и направлений исследований. Поэтому ни у кого не возникал вопрос о том, «кто есть кто» и кто за что отвечает.

Актуальные практики в связи с отсутствием однозначной позиции со стороны Министерства науки и высшего образования РФ в разделении НПР и ППС демонстрируют сумбурность и ошибочность рассуждений, изначально построенных на неверном определении основных категорий субъектов: «олень» реально позиционируется как «верблюд». В результате мы получаем масштабные фальсификации, которые можно не замечать в гонке за рейтинговыми показателями, но рано или поздно подобные «достижения» будут артикулированы и, не исключено, однозначно соотнесены с уголовным законодательством.

Кстати, проблема рейтингов сегодня активно обсуждается в зарубежном научном сообществе. Отличия от российских практик заключается в том, что мнение преподавателей Европы, США учитывается при корректировках различных вариантов рейтинга, а мы по-прежнему очень неуверенно разделяем вузы не по наличию материально-технических возможностей и инфраструктуры для реализации крупномасштабных проектов, количеству студентов, «приходящихся» на одного преподавателя, а только по отраслевой принадлежности. В то же время именно зарубежные источники достаточно жестко уже около 10 лет обсуждают проблемы бессмысленности мировых рейтингов [24; 25]. Разнообразие рейтингов не расширяет

⁴ См.: Постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень». – URL: <http://ivo.garant.ru/#/basesearch> (дата обращения 10.01.2019).

возможности перспективных потребителей услуг образовательной системы, а, наоборот, сужает. Так, по исследованиям 2018 года только 17 % из 85 000 респондентов вопросника UCAS поняли «флагманское упражнение» правительства, предназначенное для улучшения выбора студентов [26]. Абитуриентам и членам их семей практически безразличны рейтинги университетов. Их интересуют программы и стоимость обучения, перспективы трудоустройства и возможность получения грантов для аналогов российского бюджетного формата.

Рейтинги нужны администраторам от образования. И не только в России. В США, как утверждают исследователи, рейтинг играет решающую роль в процессе аккредитации университетов, а без аккредитации учебного заведения поступающий в него абитуриент не сможет рассчитывать на финансовые субсидии со стороны государства. Преподаватели университетов определяют временные затраты на заполнение отчетов для рейтинговых систем как избыточные, а сами рейтинговые системы сравнивают с «Голодными играми», в которых постоянно меняются правила игры [27].

Вернемся к выводам А.П. Прохорова и В.Н. Блинова, на которые была дана ссылка ранее. Исследователи утверждают, что в университетах фактически отсутствует «управленческая вертикаль», что позволяет преподавателям быть относительно независимыми, так как они «не находятся в жестком подчинении вышестоящим администраторам». Более того, выборная система ректоров вузов и деканов позволяет, с точки зрения указанных аналитиков, проявлять педагогической общественности свою волю и реализовывать право выбора.

Странно, что А.П. Прохоров и В.Н. Блинов не проинформированы о том, что в течение последних лет организационная структура большинства вузов изменилась: вместо деканатов повсеместно созданы департаменты и институты. Разница заключается в том, что деканов, действительно, выбирали, и администраторы были вынуждены искать варианты достижения компромиссов с подчиненными при решении педагогических и организационных проблем. Руководителей департаментов и институтов назначает ректор, что предопределяет их лояльность административным восторгам «первого лица» [28].

Можно выразить положительные эмоции по отношению к опыту А.П. Прохорова и В.Н. Блинова: они не оказывались, судя по всему, в той ситуации, в которую попадали наши респонденты:

«То, что сегодня называется эффективным контрактом – издевательство над кадрами. Людей держат в страхе – это натуральный моббинг – психологическое насилие со стороны коллектива администраторов. Отчитываться и описывать планы заставляют за три предшествующих года и на 3 – по перспективе в процессе подготовки к конкурсному отбору. Ставятся невыполнимые задачи и по публикационной активности, и по участию в грантах... Особенно это ударяет по людям, которые традиционно считают, что главное для преподавателя – педагогическая деятельность, а научная является параллельной, обеспечивающей обращение только к актуальным материалам в работе с аудиторией. Учебники ведь устаревают еще до их выхода – все меняется. Надо постоянно «держат руку на пульсе». А когда это делать?»

Вопрос оказался как нельзя кстати: действительно, когда пересматривались нормативы учебной нагрузки преподавателей университетов? В материалах НИУ ВШЭ можно найти четкое указание на объем учебной нагрузки тех, кто доминантно занимается наукой, а кто – педагогикой. Но это, скорее, исключение из сложившихся вариантов практики. В то же время

нормативные положения по нормированию труда, которые никто не отменял⁵, предусматривают внутрисистемное обновление нормативов в связи с внедрением новых технологий. Парадоксально: от каждого преподавателя требуется участие во внедрении IT-технологий в учебный процесс, но нигде не предусматривается увеличение времени на подготовку к таким инновационным формам в так называемой нагрузке второй половины дня (не говоря уже о таких абстрактных для администраторов понятиях, как авторское право).

Речь идет о часах, «оставшихся» после реализации собственно учебной «ставочной» нагрузки в 900 часов за учебный год при продолжительности рабочей недели в 36 часов. Эти часы умножаются на количество учебных недель, из них вычитаются 900 часов, и «остаток» как раз и составляет время второй половины дня. Это около 650 часов, которые преподаватель должен использовать для подготовки к лекциям и семинарам, для профессионального роста, участия в конференциях, подготовки публикаций, воспитательной и научной работы со студентами, а также собственно научных действий. Он имеет право участвовать в НИР, но не обязан это делать, тем более в объеме, предусмотренном по нормативам для НПП из другого штатного расписания.

Процедуры выборов ректоров многих вузов, судя по комментариям наших респондентов, сегодня дают основание для не ангажированных исследователей по верификации достоверности результатов. Более того, в условиях, когда под эффективным контрактом с ППС понимается практически тотальное заключение годичного договора, а более продолжительные сроки трудовых отношений чаще всего «завязаны» на индивидуальную лояльность конкурсантов по отношению к администрации, пятилетние контракты с первыми лицами университетов выглядят несколько странно. Представляется, что в сложившихся условиях контракты с руководством вузов на уровне Министерства науки и высшего образования РФ должны быть официально ограничены трехлетним сроком при обязательном ежегодном внешнем мониторинге удовлетворенности управленческой деятельностью со стороны ППС. Думается, это несколько охладило бы административный восторг лиц, которые включаются в управление университетами, не имея представления о сущности педагогической деятельности. Так, в одном из интервью прозвучали следующие слова:

«Недавно мы были участниками массовой публичной «выволочки» от ректората. Всех принуждали размещать в открытом доступе презентации и тексты лекций, совершенно не заботясь об авторском праве. На вопрос, о чем конкретно нас – преподавателей просят, следовал расплывчатый ответ. Можно было только догадаться, что требовали от нас календарно-тематическое планирование люди, которые об этом планировании не имеют или имеют весьма приблизительное представление. Рабочие программы также размещаются на общедоступных сайтах, но мы не имеем механизма ссылки на их создание в личных списках научных и научно-методических трудов. Рабочая программа – инструмент для студента, который, как правило, к нему обращается весьма редко. Получается – для отчета вуза перед проверяющими сверху. Требование подготовок записи видеолекций, по 20 тестовых заданий по каждой теме по всем дисциплинам под предлогом требований из министерства вызывают недоумение. Видеозапись и ее подготовка требуют дополнительного времени – и, наверно, соответствующего договора. Тем более, что каждый семестр эти видеозаписи должны обновляться. Каждая лекция, как, впрочем, и навязываемые тесты, должны быть подготовлены с учетом направления, профиля, компетенций и состава аудитории. Получается, что нас вынуждают работать не под конкретного студента для наработки его практических навыков, а для какой-то абстрактной аудитории, которая осваивает не

⁵ См.: Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях. Приказ Минтруда России № 504 от 30 сентября 2013 г. – URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-mintruda-rossii-ot-30092013-n-504/> (дата обращения 10.01.2019).

известно, какую профессию. Более того, преподаватели остаются без информации о том, как такая безвозмездная работа будет использована. Тестирование по каждой теме рабочей программы во всем мире подвергается критике, так как есть множество других эффективных форм проверки качества усвоения материала студентами. Мы постоянно находимся в вакууме информации: ссылки на указания министерства не вызывают доверия, так как эти ссылки найти практически невозможно».

Дополним рассуждения респондента выдержкой из еще одного интервью:

«Понимаю это как новое понятие «админбуллинг» или «упрбуллинг». Буллинг – понятие близкое к школьной среде, где одна команда детей запугивает, осуществляет физический или психологический террор, направленный на то, чтобы вызвать у другого страх и тем самым подчинить его себе. В управлении вузом со стороны администрации через учебно-методическое управление (УМУ) можно увидеть косвенный буллинг, который в другом варианте называют социальной агрессией. Здесь разрабатываются внутренние положения, в которых прописаны санкции: если преподаватель не сделает то-то и то-то, за это будет то-то и т. д. Многие боятся сказать вслух, что им не нравится. Не прописано то, за что ППС будет отмечен, поощрен вне рамок балльно-рейтинговой системы или даже за эффективность по ее результатам... За последние годы работа в системе «кнут, кнут, кнут», а «пряника» не увидишь, выдавила из ППС последние силы для творческого, креативного подхода к преподавательскому труду, а это именно такой творческий и креативный труд. Я понимаю, что администрация тоже загнана в угол непрерывными буллинговыми министерскими указаниями, если они, действительно, есть. Но рассчитываемся за них мы, работающие на «земле» преподаватели».

Работающие «на земле» преподаватели зарубежных вузов сегодня продолжают свой традиционный разговор о дискриминации. Достаточно широко в течение многих лет обсуждаются проблемы карьерного роста в университетах женщин [29]. В то же время остаются не менее «острыми» классовые барьеры при продвижении по ступеням научной карьеры [30]. Исследования Ф. Блома, проведенное в германских университетах, только подтвердило выводы и английских ученых: продвижение ученых «из менее богатых стран», рожденных в семьях «не академических социальных слоев» с 2000-х годов тормозится в связи с повышением конкуренции в университетской среде.

В российской университетской практике сегодня появились другие субъекты дискриминации – старшие преподаватели. На сайте <http://phorum.fgosvo.ru/viewtopic.php?p=18758#p18826> уже несколько лет ведется дискуссия о том, что могло стать основанием для руководителей университетов запретить старшим преподавателям принимать зачеты и экзамены у студентов бакалавриата и ДПО. С этого года респонденты описывали ситуации, в которых уже после начала учебного года у старших преподавателей исключили из нагрузки часы на прием зачетов и экзаменов, оставив только «аудиторно-горловые». Странно, что здесь у руководителей университетов не проявилась стремление к экономии ресурсов: если вместо старшего преподавателя экзаменовать студентов будет доцент или профессор (респонденты приводили примеры и о декларации привлечения профессоров из других вузов), то расход в почасовой оплате составит практически в два раза большую сумму. Более того, если только лекции и семинары – удел старшего преподавателя, то, согласно устаревшим, но действующим нормативам на подготовку каждого часа лекции, читаемой повторно, ППС должен затратить 1 час, а семинара – 0,5 часа из нагрузки второй половины дня. Стандарт в два раза больше, если дисциплина читается впервые. Тогда при ставке 900 часов из лекций и семинаров нагрузка «второй» половины дня будет полностью «закрыта» и «перекрыта» только одним мероприятием. Ни о каких учебно-методических разработках, статьях, подготовке к участию к конференциям и воспитательной работе со

студентами уже речи идти не должно. Но это как-то не вызывает вопросов у лиц, принимающих решения, как, впрочем, и информация о несоответствии дискриминационных действий администраторов пункту 3.8.1. Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. N 608 н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования”». В описании трудовых действий есть установки на следующие элементы: «проведение учебных занятий по программам бакалавриата и ДПП» и «контроль и оценка освоения обучающимися учебных курсов, дисциплин (модулей) программ бакалавриата и ДПП». В Разъяснениях Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 апреля 2016 г, № 14-0/1 О/В-2253 по применению указанного выше профессионального стандарта, представленных по запросу Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки⁶ отмечено, что профстандарт в целом носит рекомендательный характер. По Единому квалификационному справочнику⁷ старший преподаватель проводит все виды учебных занятий, учебной работы, а также осуществляет контроль качества проводимых ассистентами и преподавателями учебных занятий. Можно предположить, что какой-то субъект управления педагогической деятельностью вузов решил провести уже в вузах инновационный гейм игры под названием «считать оленя верблюдом». Напомним, как несколько лет назад из-за отсутствия необходимых разъяснений со стороны министерства сотни преподавателей (по диплому), работавшие в должностях учителей в общеобразовательных школах, были вынуждены за свой счет и без отрыва от производства обучаться по 500-часовой программе, чтобы получить документ о дополнительном образовании, дающий право им (*«стажистам, подготовившим десятки победителей конкурсов рефератов и олимпиад, закончившим классические университеты, а не педагогические институты»*, что отмечали наши респонденты) – считаться учителями. Система дополнительного образования получила неплохую прибыль от оказания таких услуг, а педагоги – ощущение униженного субъекта «упрбуллинга», «админмоббинга». Судя по безнаказанности проведенного эксперимента с профессионалами общеобразовательных школ для тех, кто его инициировал, «игра» понравилась, и потребовалось продолжение, но уже не уровне высшей школы.

Выводы

Подводя итог, укажем, что приведенные в статье примеры – далеко не единственные в складывающейся системе конфликта преподавателей и руководства вузов. В то же время напомним, что многие сюжеты национальной практики в чем-то схожи с ситуациями в других странах. Учтем, что сегодня не решены вопросы с путаницей в сущности должностных обязанностей ППС и НПП, с не актуализированным нормированием педагогического труда в условиях цифровизации образования, с системой недоработок нормативных регламентов и установок в организации педагогической деятельности многих сотрудников высшей школы. Как видим, у нас есть повод объединять усилия академической общественности, чтобы использовать все легитимные возможности инновационных информационных технологий в борьбе за защиту своих прав, академических свобод и институциональной автономии.

⁶ См.: https://firo.ranepa.ru/files/docs/spo/mr_ps_upr_ped_kadrami.pdf.

⁷ См.: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 N 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования"» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.03.2011 N 20237).

ЛИТЕРАТУРА

1. Global Forum on Academic Freedom, Institutional Autonomy, and the Future of Democracy declaration. – URL: <https://rm.coe.int/global-forum-declaration-global-forum-final-21-06-19-003-/16809523e5> (accessed: 10.13.2019).
2. Bourdieu P. Social Space and Symbolic Power // *Sociological Theory*. – Vol. 7, No. 1. (Spring, 1989), pp. 14–25.
3. Вебер М. Значение слова «свобода от оценки» в социологической и экономической науке. «Объективность» социально-научных и общественно-политических знаний // Вебер М. Избранные труды. М.: Прогресс, 1990, 808 с.
4. Durkheim E. *Moral Education: A Study in the Theory and Application of the Sociology of Education*, Trans, by E.K. Wilson and H. Schurer, Edited, with an introduction by E.K. Wilson. – New York: Free Press, 1961. p. 274.
5. Бауман З. *Текущая современность*. – СПб.: Питер. – 2008. 240 с.
6. Вишневский Ю.Р. Социология молодежи – о молодежи, для молодежи / Ю.Р. Вишневский, В.Т. Шапко // *Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления: материалы всероссийской научно-практической конференции*. Екатеринбург, 28 февраля 2014 г. – Екатеринбург: УрФУ, 2014. – Т. 1. – С. 5–9.
7. Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. *Социология образования*. – М.: Гардарики, 2005. – 383 с.
8. Коган Л.Н. *Социология культуры*. – Екатеринбург: Уральский государственный университет, 1992. – 120 с.
9. Рубина Л.Я. Профессиональное и социальное самочувствие учителей // *Социс*. – 1996. – № 6. – С. 63–75.
10. Филипповская Т.В. Барьеры духовной самореализации личности в современной России // *Самореализация личности и здоровье в современном социуме: материалы V Международного Форума*, Екатеринбург, 25–27 февраля 2016 г.; Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2016. – 214 с. С. 188–195.
11. Герман М.В. Роль государства в формировании и эффективном функционировании рынка образовательных услуг // *Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика*. – 2010. – №3 (11). С. 115–118.
12. Константинов Г.Н., Филонович С.Р. Что такое предпринимательский университет? // *Вопросы образования*. – 2007. – № 1. С. 49–62.
13. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А., Шуклина Е.А. Существует ли система высшего образования в России? // *Социологические исследования*. 2017. № 11. С. 76–86. DOI: 10.7868/S0132162517110095.
14. Прохоров А.П., Блинов В.Н. Дефициты и парадоксы рынка высшего образования в России и его организации в российских вузах: что можно изменить? // *Университетское управление: практика и анализ / University Management: Practice and Analysis*. – 2019; 23(1–2): 165–176. DOI 10.15826/umpra.2019.01-2.014.
15. Достоевский Ф.М. *Бесы: роман в трех частях. Части первая и вторая*. – М.: Профиздат, 2007. 416 с. С. 49–50.
16. Филипповская Т.В. Административный восторг и актуальная этика управления обществом / *Личность и общество в современном социально-философском дискурсе: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием* (Екатеринбург, УрФУ, 23 января 2016 г.) Отв. ред. Н.П. Цепелева. – Екатеринбург, УрФУ, 2016. – 546 с. С. 506–511.

17. Филипповская Т.В. Научно-педагогический вассалитет: добровольный и вынужденный, истинный и мнимый // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, №3 <http://mir-nauki.com/PDF/20PDMN317.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
18. President of Imperial College London: «Professors are really like small business owners». – URL: <https://markcarrigan.net/2015/04/17/president-of-imperial-college-london-professors-are-really-like-small-business-owners/> (accessed: 12.03.2019).
19. Publish and perish at Imperial College London: the death of Stefan Grimm. – URL: <http://www.dcsience.net/2014/12/01/publish-and-perish-at-imperial-college-london-the-death-of-stefan-grimm/> (accessed:12.03.2019).
20. Why commercialize? – URL: <https://www.innovation.pitt.edu/innovators/why-commercialize/> (accessed: 02.03.2019).
21. Villani E., Rasmussen E., Grimaldi R. How intermediary organizations facilitate university–industry technology transfer: A proximity approach // Technological Forecasting and Social Change. – 2017. – Volume 114. PP. 86–102 (accessed:12.03.2019).
22. Зарубин В.Г., Начкин А.И. Эффективный контракт научно-педагогических работников: нормативное и ценностное изменение университетского сообщества // Менеджмент XXI века: актуальные тренды в образовании и бизнесе: сб. науч. статей по материалам XIII Международ. науч. – практ. конф. СПб., 2013. С. 50–51.
23. Сухов Э.В., Ганиева И.Н., Пуляева В.Н. Система управления эффективным контрактом вуза в условиях внедрения профессиональных стандартов // Университетское управление: практика и анализ № 104 (4) 2016. С. 82–95.
24. Grant M. World rankings of universities are worthless, says Malcolm Grant, because they cannot possibly capture their diversity. – URL: <https://www.theguardian.com/education/2010/sep/21/university-world-rankings> (accessed:12.03.2019).
25. More Worthless University Rankings. – URL: <https://telescoper.wordpress.com/2017/09/06/more-worthless-university-rankings/> (accessed:12.03.2019).
26. Havergal C. Few applicants to UK universities know what TEF is, survey finds. – URL: <https://www.timeshighereducation.com/news/few-applicants-uk-universities-know-what-tef-survey-finds> (accessed:12.03.2019).
27. Bhardwa S., Inge S. University Mental Health Day: the weight of expectations // Times Higher Education, March 1, 2018. – URL: <https://www.timeshighereducation.com/features/university-mental-health-day-weight-expectations> (accessed: 02.03.2019).
28. Из УрФУ уходят легендарные деканы. Профсоюз вуза объяснил, что происходит – URL: <https://66.ru/news/society/221367/> (дата обращения 07.14.2019).
29. Mckenzie L. Lisa Mckenzie: who would be a working-class woman in academia? – URL: <https://www.timeshighereducation.com/blog/lisa-mckenzie-who-would-be-working-class-woman-academia> (accessed: 09.07.2019).
30. Matthews D. Working class ‘increasingly excluded’ from German academia. – URL: <https://www.timeshighereducation.com/news/working-class-increasingly-excluded-german-academia> (accessed: 09.07.2019).

Filippovskaya Tatyana Vladimirovna
Ural state university of economic, Yekaterinburg, Russia
E-mail: ftatyana@mail.ru

Rumyantseva Olga Vladimirovna
Ural state university of economic, Yekaterinburg, Russia
E-mail: olga_rum@mail.ru

A deer is a camel: innovation in the technologies of management of the pedagogical process at higher education institutions

Abstract. The authors use the technique of journalistic metaphor to indicate the severity of pedagogical problems of management, financing and socio-economic development of the higher professional education system. They focus on the facts of the refusal of decision makers at the country level and educational organizations to apply the current legal regulation in determining the functionality, tasks and mechanism for implementing socially significant goals of an important socio-cultural system. This affects the traditional values of the subjects of the educational process. It leads to falsification of both pedagogical and scientific results of pedagogical work. Conflicting Interpretations of the Rights and Duties of University Teachers Accepted in the Country. Thus, the contradictory interpretation of the rights and obligations of the teaching staff and scientific and pedagogical workers allowed at the country level, a flawed perception of the essence of an effective contract, and administrative arbitrariness under pressure on traditional academic freedoms reduce the creative potential of universities.

The authors, based on a qualitative study conducted over a period of 6 months, realizes the goal: to investigate and compare the general features of the problems of managing university education in Russia and abroad. As a result, a conclusion is drawn about the similarity of trends in the attack on the basic academic values in the world. A suggestion is made: to use all the possibilities of innovative information technologies to combine the efforts of the academic community in the struggle to protect their rights.

Keywords: university; teachers; discoverer; academic rights and freedoms; administrative pressure