

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Старцев М.В., Джабраилов М.А.

Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина
starcevmv@yandex.ru

Аннотация. Рассматриваются особенности профессии преподавателя высшей школы в условиях современной системы образования. Освещаются вопросы оплаты труда, особенности трудовых отношений с работодателем, интенсификации нагрузки, престижности преподавательской профессии, подходы к управлению деятельностью преподавателя вуза, морального климата в педагогическом коллективе. Делаются выводы о следствиях, которые несет современная среда вуза для социального благополучия и здоровья преподавателя; о действенности механизмов по стимулированию качества образования.

Ключевые слова: преподаватель вуза, система образования, прекаризация трудовых отношений, интенсификация труда преподавателя

Очевидным является факт, что система образования в нашей стране находится в состоянии перманентного реформирования. Реформы, несмотря на их благие цели, в процессе своей реализации несли неблагоприятные последствия для участников системы образования. В данной статье мы сконцентрируем наше внимание именно на системе высшего образования России. А уже здесь акцент сделаем на положении преподавателя высшей школы. Являясь представителями преподавательского корпуса, нам хочется подвергнуть анализу и осмыслить, как изменялись условия труда преподавателя вуза в течение последних пятнадцати лет. Состояние (культурное, нравственное, социально-экономическое, психическое) вузовского педагога является неким индикатором состояния системы высшего образования в целом.

В наших ранних публикациях [1] мы уже утверждали мысль о том, что основой для осуществления плодотворной педагогической деятельности является социальное благополучие и стабильно хорошее состояние здоровья, которые на наш взгляд имеют тесную взаимосвязь. Такие составляющие социального благополучия как материальный достаток, статус профессии, уважение (оказывающие влияние на самоуважение) с разной степенью быстроты ушли из профессии преподавателя вуза. После распада СССР профессию преподавателя вуза уже нельзя было отнести к числу хорошо оплачиваемых, однако статус вузовского педагога был по-прежнему высок. Несмотря на то, что зарплата преподавателя уже в 1990-е была невысокой и имели место задержки с выплатами зарплат, однако материальное положение вузовского педагога было куда более стабильно, чем у представителей многих других отраслей, претерпевавших значительные трудности в связи с трансформацией экономики. После некоторого восстановления экономики в нашей стране в начале 2000-х годов наблюдался рост числа представителей преподавательской профессии, который продолжался до 2008 года. Данный прирост главным образом наблюдался за счет увеличения доли молодых педагогов, которая в своем максимуме составляла 15,9% в 2006 году [2].

О том, что профессия преподавателя вуза уже не выглядит столь престижной, красноречиво свидетельствует тот факт, что приток молодежи на работу в вуз стабильно сокращается, начиная с 2006 г. Так, согласно данным НИУ ВШЭ доля педагогов российских вузов в возрасте до 30 лет на момент 2019 г. не превышала 6% [3, с.1]. Например, доля молодых педагогов (в возрасте до 30 лет) в ТГУ имени Г.Р. Державина по состоянию на 2019 г. составляла 7% от общего числа штатных преподавателей вуза [1], что соотносится с общероссийскими данными.

Низкие зарплаты в сочетании с большим объемом рутинной работы с документацией, сопровождающей образовательный процесс в вузе, делают профессию преподавателя вуза малопривлекательной для молодых людей, стоящих перед выбором трудового пути. Кроме того, значительное число педагогов вуза (особенно среди мужчин) в возрасте 30-35 лет сменили бы род деятельности при первой возможности. Однако, современное состояние рынка труда в дотационных регионах России таково, что альтернатив для желающих сменить род деятельности не так уж и много. В условиях невысоких зарплат при значительной временной загруженности

наблюдается ситуация, при которой многие преподаватели-мужчины не женаты, многие преподаватели-женщины либо не замужем, либо замужем, но не имеют детей.

Педагоги вуза в современных условиях испытывают значительные материальные трудности и погружены в целый ряд социальных проблем: отсутствие семьи, бездетность, необходимость дополнительного заработка, внутрисемейные проблемы, связанные с низким достатком, ежегодные риски сокращения нагрузки или даже безработицы, незащищенность перед работодателем. Все вышеперечисленные факторы несут сильную психострессирующую нагрузку, которая негативно отражается на эмоциональном фоне педагога, и в силу длительности своего влияния и на его здоровье в целом.

Зададимся вопросом: способен ли человек, находящийся под постоянным давлением негативных факторов, реализовываться в какой-либо профессии на качественно высоком уровне? Если вы не «обитатель зазеркалья» и мыслите в рамках стандартной логики, то ответ будет очевидным – нет.

Не принимая во внимание реальное положение педагогов, вузовская администрация периодически призывает своих преподавателей к повышению качества образования. Очевидно, что подобная цель должна быть ресурсно обеспечена. Нужно отметить, что вузовское руководство осознает это, разрабатывает и внедряет программы по стимулированию роста качественных и количественных показателей работы преподавателей вуза. Так, внедряются системы эффективного контракта, при которых преподаватель в дополнение к окладу может получать дополнительную оплату в соответствии с набранными рейтинговыми баллами. Однако, как уже отмечалось, в нашей предшествующей работе [1], что в условиях ограниченного фонда оплаты труда, число оцениваемых (и оплачиваемых) показателей деятельности преподавателя периодически сокращается. Приоритет в преподавательском рейтинге отдается высокорейтинговым статьям и участию педагогов в грантах. Это взаимосвязанные показатели, ибо зачастую среди требований к предоставлению гранта является наличие некоторого числа статей в высокорейтинговых изданиях из перечня WoS, Scopus и др.

Сложившаяся система размещения публикаций такова, что в основной массе публиковаться бесплатно имеют возможность только представители естественнонаучных и инженерных научных направлений, чьи исследования и разработки могут быть потенциально полезны для практической реализации в производстве чего-либо. В этом плане у результатов гуманитарных исследований потенциал более низкий и большинство изданий, размещающих у себя статьи гуманитарного толка, взимают за свои услуги внушительную плату, сопоставимую с несколькими месячными зарплатами педагога вуза. Таким образом, данная ситуация купирует потоки педагогов-гуманитариев по подготовке статей для изданий, рецензируемых в базах данных WoS, Scopus и иных. Тем не менее, под давлением требований администрации вуза незначительная доля преподавателей-гуманитариев публикует свои статьи в бесквартальных изданиях сборников конференций, рецензируемых в Scopus.

Имеющаяся система рейтинговых публикаций представляет из себя «пылесос», который засасывает результаты передовых исследований в области естественных наук и техники, а также собирает колоссальные средства с авторов-гуманитариев, чья публикационная активность стимулируется не только научным тщеславием, но и жестко навязываемыми правилами игры со стороны Минобрнауки, грантодателей и администрацией собственных вузов и научно-исследовательских институтов. В любом случае бенефициаром этой схемы являются хозяева крупнейших научных издательских домов. Вопрос о том, почему национальные научные сообщества многих государств работают на благо этого ограниченного круга лиц – оставим открытым.

Итак, на практике имеющаяся в таком виде система рейтингов не способна в должной мере стимулировать активность педагогов. Лишь малая доля педагогов может быть удовлетворена материальным стимулированием за счет рейтинга. В рамках установленных правил (эффективного контракта) подавляющее большинство представителей преподавательской профессии не имеют реальной возможности получить достаточное количество баллов и иметь надбавку в таком размере, которая могла бы заметно отразиться на их материальном благополучии. Таким образом, эффективный контракт в том виде, до которого он эволюционировал, является достаточно слабым механизмом стимулирования, поддерживая лишь устоявшиеся авторитеты (и часть их команды).

Кроме посредственного материального стимулирования преподавательского труда, для российских вузов стало характерным такое явление, как прекарнизация трудовых отношений (т.е. переход от постоянных гарантированных трудовых отношений к неустойчивым формам

занятости, ведущих к потере работником большинства социально-трудовых прав). О причинах, формах и следствиях этого явления, проявляющихся в системе высшего образования, авторы писали в своих более ранних работах [4, 5].

Подробно особенности прекарных отношений в академической среде раскрывает профессор Т.С. Чуйкова [6]. Она рассматривает такие изменения в трудовой деятельности педагогов вуза, как интенсификация труда, неустойчивая занятость, цифровизация трудовых функций, переход к менеджерскому формату управления, макдональдизация вузов [6].

Неустойчивость занятости предполагает как возможность лишиться работы в любой момент, так и перманентное изменение содержательных характеристик деятельности (интенсивность выполнения трудовых операций, характер управления преподавательским трудом).

Еще одной особенностью труда преподавателя на современном этапе является существенная интенсификация труда, проявляющаяся в увеличении числа задач, возлагаемых на педагога вуза. У среднестатистического преподавателя доля голосовой нагрузки в общем объеме его нагрузки превышает 90%. А так называемые «сладкие часы» (руководство практикой, выпускными квалификационными работами), как правило, распределяются среди узкого круга лиц. Возросла степень бюрократизации преподавательского труда. Бывалые педагоги, вспоминая «старые времена», утверждают, что раньше расписывались только в зачетке, в экзаменационной ведомости и в бухгалтерии при получении зарплаты, и кроме составления или обновления курса лекций ни к каким бумагам больше не прикасались. О таком либерализме советских времен (и еще некоторого постсоветского периода) современному педагогу теперь не приходится мечтать.

Перманентная смена образовательных стандартов, и влекомая этим смена дисциплин в учебных планах, компетенций, форм рабочих программ и комплектов оценочных средств обрекает на бездарную трату времени (нескольких тысяч человеко-часов в масштабах вуза) ежегодно всех педагогов (а иногда и по нескольку раз в год). Но поскольку на это вуз не выделяет значительных финансовых средств, то этот сизифов труд можно не прекращать. При этом моральный и физический износ педагогов в расчет не берется. Кроме этого педагогам вменяется в обязанность с определенной периодичностью публиковать оговоренное контрактом число статей различного ранга, учебных пособий, монографий, а также участвовать в грантовой деятельности, принимать активное участие в профориентационных мероприятиях. Несмотря на то, что за все это полагается «пряник» – рейтинговые доплаты, полный отказ со стороны преподавателя от данного рода активности невозможен, поскольку им должен выполняться ряд базовых показателей.

Еще одной особенностью, ранее характерной более для западных вузов, а теперь отчетливо проявляющейся в отечественной практике, стал так называемый менеджериализм. Подходы в управлении, характерные для бизнес-структур, стали переноситься в вузовскую среду, тем самым уничтожая академические свободы и вытесняя академическую культуру. С точки зрения руководства вузов каждый педагог должен находиться в административном поле зрения: обеспечен планом работ на текущий год, а также быть подконтролен на любом этапе своей работы. Собственно цифровизация вузов создает все возможности для мониторинга и жесткого контроля деятельности педагога со стороны администрации.

В этих условиях начинает возрастать и обостряться конкуренция в преподавательской среде, начинают открыто проявляться межличностные конфликты, чего ранее не наблюдалось. Как отмечает ряд авторов, подобная конкуренция появилась как результат замещения академической коллегиальной модели управления менеджерской, что привело к прекарнизации преподавателей [7].

Резюмируя вышесказанное, отметим, что преподаватель высшей школы в условиях современной системы образования находится в крайне скованном положении: с одной стороны – низкий материальный достаток, возросшая интенсивность труда, большой объем требований и жесткий контроль за их выполнением со стороны администрации, обострение межличностных конфликтов на рабочем месте; с другой – при отсутствии альтернативного рынка труда для преподавателей вузов наблюдается высокий уровень беспокойства за сохранность своего рабочего места.

С однозначной уверенностью, можно заявить, что длительное пребывание в условиях действия психострессирующих факторов приводит к снижению качества работы преподавателя, и приведет к общему ухудшению состояния здоровья педагогов. Исследования Т.С. Чуйковой и Д.И. Сотниковой, изучавших особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости, подтверждают наши предположения. Негативные следствия негарантированной

занятости получили подтверждение на российских выборах: в отношении ухудшения психоэмоционального состояния работников, снижения их вовлеченности в работу, увеличения текучести кадров [8].

Таким образом, сложившаяся на данный момент ситуация в системе высшего образования способствует психоэмоциональному и физическому износу преподавателя, приводит к ухудшению качества его работы при том, что целевые установки обращены в сторону роста качества предоставления образовательных услуг. Стало быть, выбранные инструменты не вполне действенны с точки зрения роста качества образования и, значит, требуют пересмотра. Однако, о таких выводах со стороны высших звеньев иерархии управления образовательными системами слышать не приходилось.

Литература

1. Старцев М.В. Социально-экономические аспекты деятельности преподавателя провинциального российского вуза // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2019. Т. 18. № 4 (42). С. 82-86.
2. Пугач В.Ф. Возраст преподавателей в российских вузах: в чем проблема? // Высшее образование в России. 2017. № 1. С.47-55.
3. Мониторинг экономики образования: Информационно-аналитические материалы по результатам статистических и социологических обследований НИУ ВШЭ. М. 2020. №3.
4. Старцев М.В., Джабраилов М.А. Прекаризация трудовых отношений в системе высшего образования // Саяпинские чтения: сборник материалов круглого стола. 2017. С. 328-336.
5. Старцев М.В. Система образования России в условиях капитализма // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2017. Т. 16. № 4. С. 95-101.
6. Чуйкова Т.С. Неустойчивая занятость в академической среде: психологические следствия и векторы реагирования // Педагогический журнал Башкортостана. 2021. № 2. С.74-85.
7. Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. Академическая профессия и идеология «медленной науки» // Высшее образование в России. 2016. № 10. С. 62–70.
8. Чуйкова Т.С., Сотникова Д.И. Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости // Организационная психология. 2016. Т. 6, №1. С. 6–19.