

НОВЫЕ ГОРИЗОНТЫ ОПТИМИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ¹

Т. В. Муртузалиева, Б. И. Погорилык

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова,
Москва, Россия

Развитие мирового образовательного пространства, существующие процессы глобализации и интернационализации в условиях рынка вносят свои вынужденные коррективы в процесс реформирования системы российского образования. В этой связи в статье поднимаются актуальные вопросы проводимой оптимизации образовательного процесса в вузе, качества работы профессорско-педагогического состава, исследования количественных и качественных показателей деятельности преподавателей вузов, реформирования системы образования, кризиса, связанного со сложностями приспособления научно-педагогического персонала к условиям и требованиям проводимых образовательных реформ, а также вопросы профессионализации, автономии и ответственности преподавательского состава вуза. Авторами предпринята попытка обозначить наиболее острые внешние и внутренние проблемы системы образования: причины возникновения кадрового кризиса и пути преодоления негативных последствий происходящей «вестернизации» высшей школы; внедрение цифровой информационной среды во все сферы деятельности и применение стратегии перехода к цифровому университету; осуществление независимой оценки результатов работы каждого научно-педагогического работника и его личного вклада в развитие образовательного учреждения.

Ключевые слова: национальная идентичность образовательной системы, Болонские соглашения, механизмы образовательного менеджмента, рейтингование вузов, методики рейтингования, кадровый кризис системы высшего образования.

NEW HORIZONS OF OPTIMIZATION OF THE UNIVERSITY TEACHING PROCESS

Taira V. Murtuzaliev, Boris I. Pogorilyak

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

The development of global education space, the current processes of globalization and internationalization in market conditions introduce their amendments to the process of restructuring the system of Russian education. That is why the article raises such acute problems as optimization of the education process in university, the quality of the faculty work, investigation of qualitative and quantitative parameters of university lecturers, restructuring the education system, the crisis connected with difficult adaptation of the faculty to conditions and requirements of education reforms, as well as issues of professionalization, autonomy and responsibility of the faculty. The authors try to identify the most acute external and internal problems of the education system; causes of the staff crisis and ways of overcoming negative consequences of the current 'westernization' of higher school; introduction of digital information environment in all spheres of activity and using the strategy of passing-over to digital university; independent assessment of the results of each faculty member and his/her contribution to the development of the education institution.

Keywords: national identity of the education system, the Bolognese agreements, mechanisms of education management, university ratings, rating methodology, staff crisis in the system of higher education.

Постиндустриальный этап развития мировой экономики все в большей степени определяется качеством человеческого капитала, что в свою очередь значительно повышает интерес к сфере высшего образования и науки.

¹ Статья подготовлена в рамках выполнения в 2018 г. внутреннего гранта на тему «Маркетинговый механизм функционирования вуза в регионе».

Для России, которая уже давно стремится снизить зависимость от природных ресурсов и перейти к экономике инновационного типа, образование и наука – те сферы, от которых зависит успех в долгосрочном социально-экономическом развитии страны. Во многом такой успех определяется качеством принимаемых управленческих решений в этих направлениях.

Изменения последних лет в сфере образования России идет в русле некогда принятых Болонских соглашений: в защиту традиционных ценностей образования от экспансии американской экономики, которая протаскивает в Европу американские образовательные программы не столько из-за уверенности в их содержательном превосходстве, сколько в силу того, что это просто удобнее для бизнес-структур. Вместе с тем существующий опыт, результаты преобразований сегодня вызывают к необходимости сохранения национальной идентичности в образовательной системе, имевшей абсолютное превосходство в мире [3].

Развитие мирового образовательного пространства, процессы глобализации, интернационализации в условиях рынка вносят свои вынужденные коррективы. В этой связи невозможно уменьшить значимость преподавания на иностранных языках, зарубежных гостевых лекций, желая иметь научно-исследовательские проекты и зарабатывать на них. Не отрицая положительности изначальных целей Болонского процесса, вопросы его актуализации для страны, оценки последствий происходящих изменений отечественной высшей школы должны быть предметом обсуждения всеми заинтересованными лицами.

Несомненно, сфера образования нуждается в реформировании. Но значит ли это, что мы должны слепо копировать чужие решения?

Цифры последних лет свидетельствуют: Россия по числу патентов в сравнении с Китаем отстала в 23 раза, с США – в 14 раз. В списке 3 тыс. самых авторитетных в мире ученых только два наших соотечественни-

ка. В Глобальном инновационном индексе 2017 г. Россия занимает 45-е место¹. В какой-то мере можно констатировать, что «оптимизационная» политика в сфере всех уровней образования (начального, среднего, высшего, постдипломного) привела к снижению потенциала российской образовательной системы и воспитанию целого поколения молодых людей, оторванных от своей истории и культуры, к снижению уровня квалификации и творческого потенциала населения страны.

Преподаватель вуза как непосредственный участник и организатор образовательного процесса постоянно сталкивается с проблемой эффективности, которая зависит и от сложности решаемых задач, и от темпа, методов, средств, форм обучения, и от степени самоорганизации студентов. В этой связи особенно важным сегодня становится вопрос овладения современными механизмами образовательного менеджмента [5].

Одним из перспективных направлений образовательного менеджмента становится внедрение рациональной системы оценки деятельности кадров в сфере образования – практики рейтингования научно-педагогических работников (НПР) вузов, которое обусловлено требованиями реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

Оценивание количественных и качественных показателей деятельности преподавательского состава – это информация о показателях качества преподавания, которая необходима для того, чтобы управлять процессом поддержания и наращивания педагогического мастерства, чтобы видеть, какое приращение каждый педагог дает качеству образования и оценить вклад каждого сотрудника в достижение целей высшего учебного заведения.

¹ URL: https://vid1.ria.ru/ig/ratings/Methodik_uni_2017.pdf

Принятая повсеместно система рейтингования профессорско-преподавательского состава вуза, опыт ее использования на протяжении последних лет позволяют обозначить как ее положительные стороны, так и проблемы, с которыми сталкиваются рядовые преподаватели и вуз в целом.

Практики рейтингования научно-педагогических работников вуза являются действенным механизмом оценки эффективности работы преподавателя, определяющим ряд конкретных индикаторов преподавательской и научной деятельности, однако погоня за цифрами и показателями не позволяет реально работающим преподавателям с годовой нагрузкой в 700–900 часов уделять качественное внимание выполнению этих индикаторов, признавая главенство преподавания студентам. Ряд положений действующего регламента рейтингования профессорско-преподавательского состава (ППС) по итогам учебного года, по нашему мнению, не позволяют в должной мере оценить качество научной деятельности ППС вуза. Например, в показателях предлагается практически уравнивать публикацию учебника и учебного пособия в ведущем российском издании со статьей. А такой значимый и весомый в научной деятельности любого преподавателя труд, как монография, вне пределов какой-либо оценки. На наш взгляд, это категорически недопустимо.

Используемые сегодня методики рейтингования, нормативы времени как по отдельным видам работ, так и по совокупности носят формальный характер, не позволяют отразить реальных затрат труда преподавателя, не свидетельствуют о научной значимости публикаций, публикационной активности преподавателя и уж тем более не могут давать объективную картину его реального вклада в развитие образовательного процесса в вузе.

Необходимость формализации оценки эффективности работы преподавателя в современном образовательном учреждении не оспаривается и подкреплена положительным опытом последних лет. При

этом оценка как преподавательской, так и научной деятельности отдельного преподавателя вуза отражается в регламентированном виде.

Отдельным, заслуживающим рассмотрения является вопрос бюрократизации образовательного менеджмента вуза. Преподавательская деятельность буквально погребена под горами документов, формальных административных предписаний, завалена бессмысленной отчетностью. И лавина таких бумаг катастрофически растет. К примеру, постоянная «модификация» федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС), которая меняется со средней скоростью 1 ФГОС в год, не позволяет качественно выстраивать образовательные программы.

Реализация контрольной функции вуза в отношении работы своего преподавателя, на наш взгляд, требует выстраивания механизма, отвечающего современным требованиям, этическим нормам и положениям действующего законодательства [6].

Преподаватель сегодня поставлен в условия постоянно оправдывающегося. Количество проверок, структур, их осуществляющих, зашкаливает и переходит все мыслимые пределы. Преподаватель по своему предназначению должен преподавать. Каждый его шаг находится под прицелом студентов. Будучи потребителями образовательной услуги, студенты считают вполне допустимым *требовать* от преподавателя тот результат, который *они* считают нужным и объективным. В этом контексте разрешение конфликтных ситуаций (недовольство подачей материала студенческой аудитории, оценка знаний студента и пр.) происходит в соответствии с обычаями вузовского делового оборота: диалог, обсуждение разногласий (студент – группа – деканат – кафедра – преподаватель). Данный путь призван разрешить конфликтную ситуацию, а не обвинить преподавателя.

Неприемлемо решение конфликта по типу разбирательства абсолютно унижительной ситуации под недобрым старым названием «стукачество» – единоличной или коллективной (групповой) анонимной заявки о некомпетентности преподавателя. Нередко в таком «мартирологе» встречаются имена высокопрофессиональных преподавателей, посвятивших и предмету, и образованию долгие годы, единственным «недостатком» которых является обязательное требование к студентам – знание читаемой дисциплины.

В условиях внедрения цифровой информационной среды во все сферы деятельности и применения стратегии перехода к цифровому университету возникает объективная необходимость введения электронной отчетности преподавателя, основная идея которой – повышение уровня управления образованием на основе совершенствования процессов обмена информацией. Принципы такого управления подразумевают получение реальной возможности доступа к информации, подачи сведений в кратчайшие сроки в оптимально удобном режиме и условиях комфортности. Реализация данного проекта должна способствовать повышению эффективности функционирования университета за счет роста производительности труда преподавателей при условии, что делать это надо грамотно, ставя задачу – облегчить, а не усложнить подобную работу. На практике электронная отчетность преподавателя требует от последнего знания предметной области и отличного ориентирования в инструментах и разделах программы 1С, работа в которой требует определенных навыков.

Постоянный рост предъявляемых к сотрудникам вузов заведомо невыполнимых требований со стороны «менеджеров от образования» вынуждает все большее количество преподавателей покинуть вуз в связи с невозможностью добросовестно, а главное – качественно выполнять предлагаемую нагрузку, что нередко приводит к

замене профессиональных сотрудников дилетантами.

Рассмотренные выше проблемы непременно провоцируют кадровый кризис системы высшего профессионального образования, в котором можно выделить три составляющие – адаптационный, мотивационный и кризис компетентности [4].

Адаптационный кризис связан со сложностями приспособления научно-педагогического персонала к условиям рыночной экономики, что проявляется в явном и скрытом оттоке кадров из системы образования в более прибыльные отрасли.

Мотивационный кризис проявляется в нарастающей неудовлетворенности трудом сотрудников вузов. Среди негативных факторов можно отметить отсутствие перспективы должностного роста (22%), угрозу сокращения (19%, среди которых профессора и даже те, кто полностью удовлетворены работой), неблагоприятный психологический климат (39%, в основном работники 31-40 лет, ассистенты, преподаватели), разочарование в работе (46%, преимущественно сотрудники со стажем работы 6–10 лет) [1].

Кризис компетентности имеет наиболее тяжелые последствия для кадрового потенциала высшей школы и сопряжен со способностью преподавателя выполнять образовательные функции в соответствии с принятыми современными нормами и стандартами.

В этой связи считаем важным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, а также находящимся в его подчинении вузам пересмотреть сложившееся положение дел в системе высшего образования, в частности:

1. Отказаться от навязывания вузам стихийной конкуренции по немногочисленным (и во многом абсурдным) основаниям, которые одинаковы для всех типов институтов и университетов (критериям эффективности, которые не имеют никакого отношения к качеству содержательной подготовки студентов). Несмотря на то, что такой мониторинг проводится уже

несколько лет в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», многие критерии и показатели не претерпели содержательного изменения и интерпретации, что вновь актуализирует необходимость их существенной доработки. Так, например, рекомендуется структуру оцениваемых направлений в рамках мониторинга привести в соответствие со стратегическими направлениями развития системы высшей школы, а именно: включить в перечень оценки воспитательную работу вуза и эффективную реализацию молодежной политики в рамках работы студенческого движения; разработать и добавить критерии и показатели, связанные с содержанием и качеством образования (а не с качеством абитуриентов); проводить оценку вклада вуза в развитие отраслей и территорий; участвовать в приоритетных федеральных и региональных проектах; оценивать эффективность показателей мониторинга с учетом объема и структуры потраченных собственных внутривузовских ресурсов, а не только выделенных бюджетных ассигнований; ввести градации эффективности, например, через введение нескольких уровней пороговых значений; привязать пороговые значения к специфике вузов и сделать их индивидуальными для каждого учебного заведения; учитывать часть факторов не только в статике, но и в динамике.

2. Объективно формировать национальные системы ранжирования вузов, привлекая к разработке методики построения рейтинга не одно, а несколько ведущих региональных образовательных учреждений, а также использовать не только прозападные международные методологические стандарты ранжирования, не всегда учитывающие наши национальные особенности и социально-экономическую атмосферу существования. В этом вопросе существует множество подводных течений, прежде всего неравные условия участия в национальном образовательном

рейтинговании: насколько корректно ранжировать в одном списке образовательные заведения с разным научным статусом (автономные вузы, академии, институты, научно-образовательные центры, университеты, научно-исследовательские институты, федеральные университеты и т. д.), с разными источниками и суммами бюджетного финансирования, с разной федерально-административной поддержкой, степенью подчиненности тем или иным госструктурам? Все перечисленное предполагает порой совершенно разные образовательные пути и возможности вузовского развития. В подобных условиях сложно констатировать объективность отражения в существующих методиках ранжирования российских вузов качество профессиональной подготовки и потенциальные возможности в социально-экономическом развитии территорий, измерителями которых выступают востребованность интеллектуального и образовательного продукта [2].

3. Существующий упрощенный взгляд на рейтингование вузов впредь уже невозможен. Если для сравнения взять цель транспорта – обеспечение передвижения из точки А в точку Б, то все виды транспорта можно выстроить в некий рейтинг, взвесив его различные показатели, например, максимальную скорость, мощность двигателя, расход топлива, количество пассажиров, цену и т. д. В таком рейтинге гоночные автомобили будут соседствовать с автобусами, троллейбусами, трамваями и электричками. Безусловно, это утрированное преувеличение, но зачастую рейтинги, в рамках которых идет сравнение вузов, действующих в различном историческом, культурном, социально-экономическом и правовом контексте, выглядят как попытка сравнить то, что через интегральный показатель сравнить невозможно.

4. Поскольку все рейтинги так или иначе представляют собой элемент конкуренции, которая может быть не очень добросовестной, следует спокойнее (во всех смыслах этого слова) относиться к вхожде-

нию российских вузов в систему международного образовательного рейтинга, учитывая приоритетность и корректность такого вхождения. Международные рейтинги не всегда объективны. Наконец, пора понять, что мы никогда не опередим Гарвард по количеству публикаций в *Harvard Business Review*. Там никогда не будет критериев, которые давали бы преимущество российским вузам. Высокие места в глобальных рейтингах занимают, как правило, университеты довольно небольшого размера, нацеленные на решение конкретных научно-технологических проблем современности и соответствующую подготовку студентов. Например, американские университеты, которые в глобальных рейтингах занимают первые места, находятся в тесной кооперации с промышленной отраслью, и они относительно небольшие по своим размерам. Мы же в последнее время, проводя политику «оптимизации» и «реформирования» системы национального образования, взяли курс на укрупнение учебных заведений в стране, объединяя порой несоединимое. Как результат – уничтожение единственных в своем роде образовательных направлений и формирование неуправляемых образовательных монстров с территориально раскиданной филиальной сетью. Конкурировать за «место под солнцем» в подобных условиях невозможно.

Имеется и ряд других показателей: объем финансирования, по которому российские университеты обычно проигрывают университетам развитых стран; цитируемость публикаций ППС вузов в ведущих англоязычных журналах (для российских университетов это весьма серьезная проблема – даже простой рост публикаций российских ученых за 15 лет составил всего лишь 12% против десятикратного роста в Китае и трехкратного в Индии). В этой связи необходимо отметить, что с бурным ростом количества издаваемых как в России, так и за рубежом журналов, которые только на словах позиционируют себя как научные рецензируемые издания, а на де-

ле просто оказывают платные услуги по публикации трудов автора, считаем крайне важным отказаться от бездумной гонки за количеством подобных «мусорных» публикаций и не спускать подобные директивы на без того озадаченного преподавателя.

5. Не допустимы противоречия в профессиональной иерархии, когда труд административных работников вуза, состоящий из стандартных операций, оплачивается выше интеллектуального творческого труда профессорско-преподавательского состава. Выработать на самом высоком уровне адекватную, отвечающую сегодняшнему времени систему оплаты труда преподавателей, сформировав новую модель отношения государства и вуза и трансформируя, таким образом, систему управления высшей школой России.

6. При формировании независимой оценки на внутривузовском уровне результатов работы каждого научно-педагогического работника и его личного вклада в развитие образовательного учреждения необходимо выработать четкие критерии такой оценки во избежание использования в дифференцированном премировании личностных взаимоотношений руководства структурного подразделения и его сотрудников, а главное – сделать эту процедуру абсолютно открытой на всех этапах для всех заинтересованных в этом вопросе участников.

Осуществляя дифференцированное премирование НПР, следует учитывать объективные индикаторы: опыт, время работы в системе образования, звание, научную степень, равномерное распределение нагрузки среди преподавателей кафедры (выполнение/перевыполнение); соотношение аудиторных/неаудиторных часов; участие в научных исследованиях, в том числе и во внутренних грантах, международных конференциях; публикационную активность с дифференциацией фактически напечатанных работ по степени их значимости и объему; выполнение безвозмездной общественной нагрузки и т. д. В

процессе такой оценки необходимо стремиться к возможности представления оцениваемых показателей в виде объективных количественных данных, используя доказательные экспертные оценки, во избежание обвинений в субъективизме такой оценки на основе личных предпочтений и расплывчатых формулировок критериев оценки в виде понижающих коэффициентов, личного мнения руководителя структурного подразделения и т. д.

Конечная цель любых оптимизационных процессов предполагает осуществле-

ние такой системы мер по ее совершенствованию, при которой достигаются максимальные результаты при минимально необходимых затратах времени и усилий. Надеемся, что озвученные проблемы и пути их решения позволят, как минимум, повысить производительность нелегкого труда научно-педагогических работников вузов и, как максимум, достичь высокого уровня знаний и компетенций, обеспечивая достаточную прочность полученных навыков студентами российских вузов.

Список литературы

1. Денисова О. П. Система мотивации профессорско-преподавательского состава как показатель качества образования в высшей школе // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2010. – № 2 (12). – С. 179–184.
2. Леднева С. А. Разработка индивидуальных систем мотивации сотрудников с учетом их социально-психологической компетентности // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2017. – № 3 (93). – С. 111–119.
3. Муртузалиева Т. В. Основные причины и тренды социального неравенства кризисного региона // Вопросы структуризации экономики. – 2014. – № 2. – С. 42–49.
4. Муртузалиева Т. В. Формирование маркетинговой стратегии развития высшего учебного заведения // Вопросы структуризации экономики. – 2010. – № 3. – С. 41–46.
5. Оценка эффективности преподавателя в современном образовательном учреждении : монография / под ред. О. В. Сагиновой, Ж. Б. Мусатовой. – М. : ООО «Издательство Сибпринт», 2015.
6. Сидорчук Р. Р., Скоробогатых И. И. Ценностные ориентиры и потребительские предпочтения студенческой аудитории // Маркетинг России: профессиональные и образовательные стандарты маркетолога в России. Требования времени : материалы Четвертой Международной научно-практической конференции, посвященной 110-й годовщине РЭУ им. Г. В. Плеханова. – М., 2017. – С. 258–265.

References

1. Denisova O. P. Sistema motivacii professorsko-prepodavatel'skogo sostava kak pokazatel' kachestva obrazovaniya v vysshey shkole [The System of Motivating the Faculty as an Indicator of Education Quality in Higher School]. *Vektor nauki Tol'yattinskogo gosudarstvennogo universiteta* [Vector of Science of the Tolyatti State University], 2010, No. 2 (12), pp. 179–184. (In Russ.).
2. Ledneva S. A. Razrabotka individual'nyh sistem motivacii sotrudnikov s uchetom ih social'no-psihologicheskoy kompetentnosti [The Development of Personnel Individual Motivation Systems with Regard to Their Social and Psychological Competence]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2017, No. 3 (93), pp. 111–119. (In Russ.).

3. Murtuzalievа T. V. Osnovnye prichiny i trendy social'nogo neravenstva krizisnogo regiona [Key Causes and Trends of Social Inequality in Crisis Region]. *Voprosy strukturizatsii ekonomiki* [Issues of Economy Structuring], 2014, No. 2, pp. 42–49. (In Russ.).
4. Murtuzalievа T. V. Formirovaniye marketingovoy strategii razvitiya vysshego uchebnogo zavedeniya [Shaping Marketing Strategy for the Development Higher Education Institution]. *Voprosy strukturizatsii ekonomiki* [Issues of Economy Structuring], 2010, No. 3, pp. 41–46. (In Russ.).
5. Ocenka effektivnosti prepodavatelya v sovremennom obrazovatel'nom uchrezhdenii, monografiya [Assessing the Efficiency of the Lecturer in Today's Education Institution, monograph], edited by O. V. Saginova, Zh. B. Musatova. Moscow, Publishing House 'Sibprint', 2015. (In Russ.).
6. Sidorchuk R. R., Skorobogatyh I. I. Cennostnye orientiry i potrebitel'skie predpochteniya studencheskoy auditorii [Value Landmarks and Customer Preferences in Students' Audience]. *Marketing Rossii: professional'nye i obrazovatel'nye standarty marketologa v Rossii. Trebovaniya vremeni, materialy Chetvertoy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, posvyashchennoy 110-y godovshchine REU im. G. V. Plekhanova* [Marketing in Russia: Professional and Education Standards of Marketer in Russia. Requirements of Time: materials of the 4th International Conference dedicated to the 110th anniversary of the Russian Plekhanov University of Economics]. Moscow, 2017, pp. 258–265. (In Russ.).

Сведения об авторах

Таира Велимагомедовна Муртузалиева

кандидат экономических наук,
доцент кафедры маркетинга
РЭУ им. Г. В. Плеханова.
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г. В. Плеханова», 117997,
Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: Murtuzalievа.TV@rea.ru

Борис Иванович Погорилык

старший преподаватель кафедры маркетинга
РЭУ им. Г. В. Плеханова.
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г. В. Плеханова», 117997,
Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: Pogorilyak.BI@rea.ru

Information about the authors

Taira V. Murtuzalievа

PhD, Assistant Professor of the Department
for Marketing of the PRUE.
Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 117997,
Russian Federation.
E-mail: Murtuzalievа.TV@rea.ru

Boris I. Pogorilyak

Senior Lecture of the Department
for Marketing of the PRUE.
Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 117997, Russian Federation.
E-mail: Pogorilyak.BI@rea.ru