

Шуклина Елена Анатольевна
Уральский федеральный университет,
Екатеринбург, Российская Федерация
e.a.shuklina@urfu.ru

Управление высшей школой в оценках преподавателей серебряного возраста⁶¹³

Аннотация. Преподаватели третьего возраста являются существенным фактором устойчивого развития университетов. Однако изменения в системе российского высшего образования не ориентированы на учет особенностей и потребностей этой социальной группы. В связи с этим актуализируется проблема создания институциональных условий, разработки управленческих технологий актуализации их человеческого капитала. Для этого как минимум необходимо понять насколько преподаватели третьего возраста доверяют политике, реализуемой в сфере высшего образования. Это и явилось основной целью данной статьи. Ее выводы базируются на эмпирических данных, полученных в ходе массового опроса преподавателей вузов Екатеринбурга (2019 г.), выборка квотная (объем – 392 чел.).

Ключевые слова: институт высшего образования; социальная общность людей «третьего возраста»; социальная общность преподавателей; доверие, культура доверия

Shuklina E.A.
Ural Federal University,
Ekaterinburg, Russian Federation
e.a.shuklina@urfu.ru

How teachers of the silver age evaluate the higher education management⁶¹⁴

Abstract. Teachers of the third age are an essential factor in the sustainable development of universities. However, changes in the system of Russian higher education do not take the characteristics and needs of this social group into account. In this regard, there is an important problem of creating institutional conditions, and the development of managerial technologies for updating their human capital. The minimal condition for that is to evaluate how teachers of the silver age trust the policymakers in the field of higher education. This was the main purpose of this article. Our conclusions are based on empirical data obtained during a mass survey of university professors in Yekaterinburg (2019), the quota sample (volume – 392 people).

Keywords: institute of higher education; social community of people of the “third age”; social community of teachers; trust, culture of trust

⁶¹³ Статья поддержана Российским фондом фундаментальных исследований, проект N. 19-011-00096 “Образование как ресурс сохранения и развития социальной общности третьего возраста”.

⁶¹⁴ The article is supported by the Russian Foundation for Basic Research, project No. 19-011-00096 “Education as a resource for the preservation and development of the social community of people of the third age”.

Введение

Изменения в сфере российского высшего образования связаны порой с кардинальными структурными сдвигами, требующими перестройки сложившихся стандартов образовательной и научно-исследовательской деятельности преподавательского сообщества. Динамика преобразований становится испытанием «на прочность» для преподавателей всех возрастных групп, включая и представителей третьего (пенсионного и предпенсионного) возраста. Их положение в высшей школе противоречно. С одной стороны, человеческий потенциал этой социальной группы является значимым ресурсом реформирования в сфере образования, с другой – возрастные особенности и связанные с ними ограничения накладывают свой отпечаток на характер и интенсивность их труда. Наличие условий и учет специфических потребностей преподавателей серебряного возраста – является необходимой составляющей управленческих усилий по созданию комфортной профессиональной среды для всех участников образовательного процесса.

В настоящее время представляется важным понять насколько динамика развития высшей школы и реализуемые управленческие решения адекватны потребностям, мотивам и ценностным ориентациям преподавателей третьего возраста, их представлениям о путях развития высшего образования в России. Расширение в связи с пенсионной реформой границ третьего возраста ставит и задачи обеспечения этой социально-профессиональной группы условиями, гарантирующими профессиональную самореализацию, развитие человеческого капитала и повышение (как минимум не снижение) качества жизни. Актуальной становится проблема создания институциональных условий не только для обеспечения полноценной профессиональной деятельности преподавательского сообщества, обладающего высокими профессиональными компетенциями, но и актуализации её серьезного ресурсного потенциала. Для этого как минимум необходимо понять насколько преподаватели третьего возраста доверяют политике, реализуемой в сфере высшего образования на разных уровнях, обуславливающей реализацию их профессиональной деятельности. Это и явилось основной целью данной статьи.

Для изучения особенностей профессиональной общности преподавателей третьего возраста мы обращались к трудам Л. Б. Волынской, Е. Ф. Молевича, Г. А. Патрушева, затрагивающим фундаментальные проблемы старения [Волынская, 2000; Молевич, 2001; Патрушев, 1997]. Нами также рассматривались и новые подходы к конструированию «серебряной общности», основывающиеся на концепциях социального капитала, образа жизни, характера занятости и досуга, реализуемые в работах Э. Н. Утеевой, И. А. Шмерлиной [Утеева, 2009; Шмерлина, 2014].

В ходе исследования для нас представляли интерес работы, в которых осуществлен анализ изменений стратегий профессиональной деятельности

преподавателей под воздействием комплекса управленческих факторов, осуществлённый Р. Н. Абрамовым, И. А. Груздевым, Е. С. Каган, М. В. Курбатовой, Е. А. Терентьевым [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2016; Каган, Курбатова, 2016]. Проблемы управления высшим образованием в России, управленческие парадоксы и ловушки, о которых пишут И. В. Абанкина, Т. В. Абанкина, Е. В. Балацкий и Л. Ф. Красинская, Л. М. Филатова [Абанкина, Филатова, 2016; Балацкий, 2016; Красинская, 2016] также являются существенным фактором, обуславливающим проблемы адаптации серебряной общности к изменениям в высшем образовании.

Важным направлением исследования для нас стала университетская политика в отношении пожилых работников вузов, проблемы выхода на пенсию, меры предпринимаемые в университетах отношении системы льгот и гарантий сотрудникам, а также проблематика связанная с социальной защитой преподавателей третьего возраста [Matthews J.R., 2013].

Поскольку в основе исследовательских процедур была заложена методология, базирующаяся на концепциях культуры доверия, то мы активно обращались к работам, в которых данная проблематика представлена широким спектром теоретических разработок и эмпирических исследований [Доверие..., 2013; Горина, Калашников, 2014].

Методика исследования

Анализируемые в статье данные получены в ходе исследований «Образование как ресурс сохранения и развития социальной общности третьего возраста» и «Доверие как фундаментальная проблема российского высшего образования», включавших комплекс методов сбора информации, в том числе массовый опрос преподавателей вузов Екатеринбурга (2019 .), выборка квотная (объем – 392 чел.), квоты представлены по направлениям (инженерно-техническое, естественно-научное, гуманитарное, социально-экономическое), уровням (бакалавриат, специалитет, магистратура) подготовки, структуре квалификационных степеней преподавателей. Для формирования выборочной совокупности использовалась открытая информация, размещенная на сайтах вузов.

Методика измерения отношения преподавателей к управленческим структурам высшего школы включала комплекс показателей оценки доверия системе управления образованием на разных уровнях. По порядковым шкалам фиксировался уровень доверия

1. системе управления образованием на федеральном уровне;
2. системе управления образованием на уровне вуза в целом;
3. системе управления образованием на уровне кафедры, деканата (департамента);
4. организации образовательного процесса в вузе;

5. организации научной деятельности в вузе;
6. кадровой политике в вузе.

В каждом из представленных шести блоков показателей доверие рассматривалось в трех контекстах:

- эмоциональный аспект (создает ли конкретная подсистема управления ощущение «уверенности, предсказуемости», «справедливости, гуманности» и др.);
- когнитивный аспект (насколько она соответствует «современным требованиям», «намерениям и ценностям» преподавателя и др.);
- поведенческий (насколько конкретная подсистема управления «способствует реализации целей» преподавателя, «обеспечивает ожидаемый результат» и др.).

Оценка этих показателей осуществлялась по количественной (10-балльной) шкале.

Применена методика статистического анализа «кластеры на факторах» [Крыштановский, 2005]: первый этап – сокращение количества показателей методом факторного анализа (метод извлечения данных – метод главных компонент, метод вращения данных – Варимакс); второй этап – кластеризация полученных данных методом к-средних. Выделено 3 кластера.

Результаты исследования

Для количественной характеристики группы преподавателей серебряного возраста обратимся к анализу статистических данных, представленных на официальном сайте Министерства науки и высшего образования РФ⁶¹⁵. В целом по данным сайта министерства за пять лет (с 2013 по 2018 гг.) произошли серьезные количественные изменения. Профессорско-преподавательский состав (ППС) без руководящей группы сократился на 26,7 % (с 319 348 до 234 142 человек). Руководящий персонал (ректоры, президенты, проректоры, директора филиалов) сократился на 39,8 % (с 7 224 до 4 351 человек).

Аналогичная динамика характерна и для группы ППС третьего возраста, где снижение численности произошло на 23,6 % (с 119 852 до 91 574 человек). Топ-менеджмент этой возрастной группы (ректоры, президенты, проректоры, директора филиалов) уменьшился на 40,0 % (с 3 354 до 1 996 человек). При этом сокращение группы ППС третьего возраста было несколько меньше, чем в целом по массиву, что свидетельствует о продолжающейся тенденции медленного «старения» преподавателей.

Структура ППС серебряного возраста представлена в Таблице 1.

Раздел 1.01 ⁶¹⁵ Рассчитано автором по данным статистики раздела Форма N ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» официального сайта [Министерства науки и высшего образования РФ.]

Таблица 1. Распределение профессорско-преподавательского состава, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования (бакалавриата, специалитета, магистратуры), по возрасту (2018 г.)⁶¹⁶

Показатели	Всего, чел.	До 30 лет	30–39 лет	40–54 лет	55 лет и более	55 лет и более, %
Руководящий персонал:	730	3	33	247	447	
ректор						61,2
Президент	108	0	0	7	101	93,5
Проректоры	2 849	30	369	1 294	1 156	40,6
директор филиала	664	0	96	301	294	44,3
Профессорско-преподавательский состав – всего	234 142	13 065	51 699	77 804	91 574	39,1
в том числе:	3 022	9	414	1 364	1 235	40,9
деканов факультетов						
заведующие кафедрами	17 029	18	1 412	5 930	9 669	56,8
Профессора	31 817	5	622	6 303	24 887	78,2
директора институтов	954	2	120	385	447	46,9
Доценты	118 164	1 408	27 791	46 204	42 761	36,2
старшие преподаватели	41 247	3428	13541	13657	10621	36,2
преподаватели, ассистенты	21909	8195	7799	3961	1954	8,9

Среди руководящего персонала группа третьего возраста наиболее представлена в таких статусных позициях как президент (93,5 %), ректор (61,2 %). Среди ППС – профессор (78,2 %), заведующий кафедрой (56,8 %). На остальных позициях представители серебряного возраста занимают от трети до половины всего ППС. В целом значимость этой возрастной группы трудно переоценить, поэтому её голос должен быть услышан, а анализ уровня доверия реализуемой в системе высшего образования политике необходим для понимания её целесообразности и прогнозирования эффективности.

Рассмотрим отношение преподавателей к системе управления образованием в контексте культуры доверия. Другими словами, выявим насколько, по мнению преподавателей, институциональные нормы высшей школы ориентированы на одного из её ведущих субъектов – преподавательское сообщество. Показатель, по которому измерялась эта характеристика, был в анкете представлен вопросом: «Можно ли

Раздел 1.02 ⁶¹⁶ Рассчитано автором по данным статистики раздела Форма N ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» официального сайта [Там же].

говорить, что система управления образованием выстроена на доверии по отношению к преподавателям?»).

Количественные данные, представленные в Таблице 2, демонстрируют принципиальные различия в позициях возрастных групп до и после сорока лет.

Таблица 2. Отношение преподавателей к системе управления образованием в зависимости от возраста (% к числу ответивших)

Можно ли говорить, что система управления образованием выстроена на доверии по отношению к преподавателям?	Возраст преподавателей			
	До 30 лет	31–40 лет	41–55 лет	55 и более лет
Скорее да	47,3	40,3	18,3	23,2
Скорее нет	42,1	49,1	70,0	66,1
Затрудняюсь ответить	10,6	10,6	11,7	10,7
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

(Pearson Chi-Square = Value 13,462^a, Asymp. Sig. (2-sided) 0,001; Cramer's V=0,284)

Старшие возрастные группы, включая серебряный возраст (55 и более лет) практически вполнину менее оптимистичны, чем преподаватели до 40 лет. Критическое отношение к системе управления образованием характерно для 4/5 преподавательского сообщества. Лишь 23,2 % представителей третьего возраста считают её человеко-ориентированной, выстроенной на принципах культуры доверия.

Далее рассмотрим более дифференцировано отношение преподавателей четырех возрастных групп к образовательной политике высшей школы на разных уровнях (от федерального до локального). Расчет средних значений по каждой их шести подсистем управления, представленной в Таблице 3, осуществлялся через количественное измерение (по 10-балльной шкале) показателей эмоционального отношения к подсистеме управления («создает ощущение уверенности, предсказуемости», «создает ощущение справедливости, гуманности»), рациональной оценочной позиции («соответствует современным требованиям», «соответствует моим ценностям, представлениям о норме»), поведенческих характеристик («способствует реализации моих целей», «создает желание работать, совершенствоваться»).

Таблица 3. Подсистемы управления высшим образованием в оценке преподавателей в зависимости от возраста (среднее по 10-балльной школе, где 1 – минимальный, 10 – максимальный уровень удовлетворенности)

Отношение к	Возраст преподавателей			
	До 30 лет	31–40	41–55	55 и более лет
управлению на федеральном уровне	5,5	5,3	4,6	4,1
управлению на уровне вуза	6,3	6,2	5,5	5,3
управлению на уровне кафедры	6,9	7,1	6,5	6,0
организации образовательного процесса в вузе	6,3	6,3	5,9	5,2
организации научной деятельности в вузе	6,0	6,7	5,8	4,9
кадровой политике вуза	5,8	6,2	5,4	4,9

Табличные данные показывают, что вне зависимости от уровня системы управления, каждая из них преподавателями третьего возраста (55 лет и более) оценивается существенно ниже, чем их коллегами, представителями других возрастных групп. Наиболее низки оценки управления высшим образованием, осуществляющегося на федеральном уровне, и вполне адекватной признается управленческая политика вузовских кафедр. В целом преподаватели серебряного возраста наиболее критичны и категоричны в оценках системы управления высшим образованием.

Охарактеризуем их как подгруппу в структуре профессионального сообщества с учетом комплекса иных характеристик профессиональной деятельности. Для этого была осуществлена типологизация преподавателей по критерию уровня доверия образовательной политике, реализуемой в РФ. На основе методики статистического анализа «кластеры на факторах» было выделено три кластера⁶¹⁷. Первый включал преподавателей, доверяющих, как правило, локальным внутривузовским структурам (кафедрам, деканатам, департаментам) и недоверяющих образовательной политике федерального уровня. Этот кластер – самый небольшой по объему, из представителей серебряного возраста он объединил прежде всего женщин-преподавателей без ученой степени, плохо адаптированных к инновационным изменениям в высшей школе, явно испытывающих опасения за свою профессиональную судьбу, карьеру, трудоустройство.

Второй кластер – кластер доверяющих управленческим структурам мезоуровня, включал преподавателей средних и старших возрастных групп со стажем от 11 и до 20 лет. Уровень их квалификации самый высокий по количеству представленных кандидатов и докторов наук. В нем большая доля преподавателей серебряного возраста позитивно оценивающих вузовскую политику как наиболее адекватную их потребностям, требованиям времени и задачам развития высшей школы в российском обществе. Испытывая недоверие к федеральным структурам управления образованием, они считают политику, реализуемую на уровне вуза, социально ответственной по отношению к студентам, выпускникам, преподавательскому сообществу. Они гибко адаптированы к внедряемым инновациям, достаточно эффективно коммуницируют с представителями образовательного менеджмента и сами принимают участие в управленческой деятельности.

Третий кластер включил индифферентных, в одинаковой мере не доверяющих всем подсистемам управления образованием от локального до макроуровня. Этот кластер самый разнородный, с социально-демографической доминантой доли мужчин и молодежи, отличающихся низким уровнем идентификации с вузом и потребности в дальнейшей карьере в нем, выраженной ориентацией на оппортунистическое поведение в ситуации необходимости преодоления бюрократических барьеров и

⁶¹⁷ См. более подробно [Шуклина, Широкова 2019].

рисков при реализации профессиональной деятельности. Доля преподавателей серебряного возраста здесь невелика.

Общие выводы

Преподаватели серебряного возраста представляют собой социальную группу со значительным потенциалом. Сократившись за последние пять лет на четверть, она продолжает воспроизводить прежнюю структуру должностного (статусного) распределения, доминируя в ряде руководящих позиций управления вузом (ректор, президент, заведующий кафедрой) и вступая в конкуренцию по некоторым из них (проректор, директор филиала, декан) с возрастной группой 40–55 лет. К этой группе принадлежат почти 4/5 всех вузовских профессоров.

Человеческий и социальный капитал преподавателей третьего возраста является существенным ресурсом развития высшего образования в России. При этом особенностью их как части профессионального сообщества является крайне низкий уровень доверия образовательной политике, реализуемой в высшей школе. Их позиция более критична и выражена гораздо более определенно, чем у коллег других возрастных групп. Прежде всего, это касается управления на федеральном уровне и в наименьшей степени – на уровне кафедр и вузов.

В силу того, что сама эта группа преподавателей неоднородна, целесообразно выделить в ней два крайних фокуса различий в мотивации доверия. С одной стороны, существует подгруппа, выражающая тотальное недоверие всем уровням управления за исключением локального, сопровождающееся требованиями создания стабильных и понятных условий реализации профессиональной деятельности, осторожного отношения к инновациям, порождающим скорее вынужденную, чем активную адаптацию к изменениям в высшей школе. С другой – подгруппа, для которой характерна позиция реального или потенциального участия в управлении, обусловленная активной критикой федеральных структур управления и значительно большим доверием управленческим инициативам на уровне вуза. Элементы культуры доверия этой подгруппы могут стать важным инструментом в развитии вуза, его горизонтальных сетевых связей с ключевыми стейкхолдерами: бизнес-средой, муниципальными и государственными органами власти, городскими сообществами, организациями образования, культуры, некоммерческими объединениями, заинтересованными в эффективных связях с системой высшего образования.

Библиографический список

Абанкина И. В., Абанкина Т. В., Филатова Л. М. Ловушки дифференциации в финансировании российских вузов // Актуальные проблемы экономики и права. 2016. Т. 10. № 2. С. 38–58.

Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Академическая профессия и идеология «медленной науки» // Высшее образование в России. 2016. № 10. С. 62–70.

Балацкий Е. В. Управленческие парадоксы реформ в университетском секторе // Журнал новой экономической ассоциации. 2016. № 2(26). С. 124 – 149.

Волынская Л. Б. Престижность возраста // Социологические исследования. 2000. № 7. С. 120–124.

Горина Т. С., Калашиников Н. А. Роль коллективного признания в формировании доверия к институту образования // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер.7.Философия. 2014. № 4. С. 36–41.

Доверие и недоверие в условиях гражданского общества. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2013. 564 с.

Красинская Л. Ф. Модернизация, оптимизация, бюрократизация. Что ожидает высшую школу завтра? // Высшее образование в России. 2016. № 3. С. 73–82.

Крыштановский А. О. «Кластеры на факторах» – об одном распространенном заблуждении // Социология 4М. Методология, методы и математическое моделирование. 2005. № 21. С. 172–187.

Курбатова М. В., Каган Е. С. Оппортунизм преподавателей вузов как способ приспособления к усилению внешнего контроля деятельности // Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). 2016. № 3. С. 116–137.

Молевич Е. Ф. К анализу сущности и формы социальной старости // Социологические исследования. 2001. № 4. С. 61–64.

Министерства науки и высшего образования РФ [Электронный ресурс] // Статистическая информация в сфере научных исследований и разработок и в сфере высшего образования: [веб- сайт]. URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/ru/activity/stat/highed/index.php> (дата обращения: 25.02).

Патрушев Г. А. Пенсионер: его труд, быт и отдых // Социологические исследования. 1997. № 12. С. 54–63.

Утеева Э. Н. Модель социальной активности в третьем возрасте // Социальная политика и социология. 2009. № 11(2). С. 168–175.

Шмерлина И. А. Возрастные конструкты и стиль жизни в старшем возрасте // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2014. № 1. С. 181–187, № 2. С. 190–198.

Шуклина Е. А., Широкова Е. А. Доверие к институциональным нормам высшей школы в оценках преподавателей // Известия Уральского федерального университета. Серия 1. Проблемы образования, науки и культуры. 2019. № 3 (189). С. 141–150.

Matthews J. R. To Retire or Not to Retire? That Is the Question // Teaching of Psychology. 2013. Vol.40(4). P. 330–332.