

© 2005 г.

**О.Н. РИМСКАЯ**

## **СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО В ВУЗАХ ОЦЕНКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

---

*РИМСКАЯ Ольга Николаевна - аспирант Томского государственного университета.*

---

Сегодня приоритетное направление в деятельности высшей школы России - обеспечение ры, но обеспечивают его, прежде всего, преподаватели. Финансовое и психологическое благополучие каждого из них тесно связано с результатами труда и неизбежно отражается на оказываемых образовательных услугах, востребованности его питомцев, а в итоге - на рейтинге учебного заведения [1].

Во многих вузах наблюдается противоречие между интеллектуальным потенциалом преподавателей и вознаграждением их труда. В отличие от стран с развитой экономикой преподаватели высшей школы России не входят в группу высокооплачиваемых профессий. Ориентированные на вторичные социальные потребности (по классификации А. Маслоу) преподаватели сталкиваются с проблемой удовлетворения первичных потребностей, связанных с материальными условиями жизни. Лишь 4% педагогов - участников социологического опроса признают, что работа преподавателя позволяет им материально обеспечить семью [2]. Возникает внутренний конфликт между потребностями в творчестве и необходимостью искать источники средств существования.

В такой ситуации вызывает интерес институт *вынужденного* совместительства, под которым автор понимает длительное (от учебного года и более) совмещение преподавательской деятельности в нескольких учебных заведениях. Статистические данные показывают, что численность штатного профессорско-преподавательского состава государственных вузов России с 1997 по 2001 гг. возросла только на 6%, а преподавателей, работающих на условиях штатного совместительства, на 12,6%. При этом численность студентов за тот же период увеличилась на 30% на фоне заметного расширения номенклатуры направлений, реализуемых вузами, и резкого роста числа филиалов (более чем в 2 раза) [3].

Как оценивают совместительство сами преподаватели, как влияет оно на их положение и характер труда? Для ответа на эти вопросы автором в ноябре 2003 г. проведен социологический опрос. Респонденты - участники региональной ежегодной научно-практической конференции, проходившей в г.Томске. Опрошено около 300 преподавателей высших учебных заведений Томска, Омска, Новосибирска, Барнаула и Кемерово, в том числе по возрасту: 20-30 лет - 19,5%; 31-40 лет - 22%; 41-50 лет - 14,5%; 51-60 лет - 34%; старше 60 лет — 10%. По стажу преподавательской работы респонденты распределились следующим образом: менее 5 лет стажа - 14,6%; от 5 до 10 лет - 31,7%; от 11 до 15 лет - 14,6%; от 15-20 лет - 4,9%; 20-30 лет - 19,5% и более 30 лет стажа у 14,7%. Из опрошенных 4,9% - доктора наук; 41,5% - кандидаты наук; 53,6% ученой степени не имеют, но 17% из них являются аспирантами и соискателями. В государственных образовательных учреждениях работает чуть более половины преподавателей - 51,2%, остальные трудятся в негосударственных вузах; 4,8% не из образовательных структур, но ведут преподавательскую деятельность в вузах. *Совместителями* являются 39% респондентов. (Согласно общероссийской статистике, число совместителей в вузах страны к концу 2000 г. достигало 89,6 тыс. человек, или 33,8% от общего числа преподавателей [4]).

Значительная часть вузовских преподавателей, принявших участие в опросе, совмещает преподавательскую деятельность в нескольких учебных заведениях. Некоторые преподавате-

ли это делают с удовольствием и профессиональным интересом (отнесем их к условной "первой группе" совместителей), других же заставляют обстоятельства ("вторая группа"). Доля преподавателей *первой группы* небольшая - всего 12%. В основном это преподаватели-практики, читающие прикладные курсы и работающие на выпускающих кафедрах; преподаватели с научными званиями и степенями, которых приглашают на работу из соображений престижности; молодые преподаватели, желающие приобрести опыт и повысить свой рейтинг, работая в престижных учебных заведениях. Ко *второй группе* относятся указавшие в качестве основной причины совместительства низкую заработную плату и потому вынужденные постоянно подрабатывать в трех-четыре вузах. В роли иных причин, вынуждающих их трудиться в нескольких учебных заведениях одновременно, назывались, в частности, слабая материально-техническая база вуза, где они зачислены в штат, и невозможность там вести научно-исследовательскую работу.

Как уже отмечалось, вузовские педагоги сталкиваются с серьезными трудностями в реализации материальных запросов. В нашей анкете содержался вопрос об уровне ежемесячного дохода, который позволил бы удовлетворять насущные потребности преподавателя. Выяснилось, что доход более 15000 рублей в месяц необходим 54% преподавателей, от 12000 до 15000 руб. устроил бы 27% респондентов, остальным (19%) достаточно от 8000 до 12000 рублей. Средняя же заработная плата работников образования Томской области в ноябре 2003 г. составила 5002 рубля, или 71% к среднему уровню зарплаты по этому региону [5].

Доцент Л.Ю. Бондаренко в конце 1990-х годов провела исследование статусных показателей профессорско-преподавательского состава вузов. Выявился рост учебной нагрузки при практически не меняющейся заработной плате. В 1998/1999 учебном году объем нагрузки для преподавателей на полной ставке составлял 760 часов; на одного педагога приходилось 8 студентов. В 1999-2000 учебном году количество студентов возросло до 10 человек, а объем нагрузки - до 880 часов в год. Однако с ростом нагрузки оплата труда не увеличивалась. Низкая оплата труда вынуждает большинство преподавателей вузов подрабатывать, что ведет, в свою очередь, к перегрузкам и стрессам, а также оказывает негативное влияние на качество преподавания. Еще одна характерная черта - рассогласованность статусных позиций педагогов, прежде всего, таких, как доход, престиж и уровень образования (при высоком образовательном уровне наблюдается снижение престижа и дохода). Это ведет к неудовлетворенности социальным положением, изменить которое многие стремятся индивидуально, подыскивая дополнительную подработку. Все это сопровождается снижением престижа профессии, уважения к ней [6].

По данным нашего исследования, престиж преподавательской деятельности считают высоким только 7% опрошенных, приемлемым - 49%, низким - 41% и очень низким 3%. Привлекательность преподавательского труда для молодых людей, по оценке 68% респондентов, - *низкая*, 27% считают ее "примерно как у других профессий"; 5% разделились поровну: часть назвали "высокой", другая - "очень низкой". Выяснилось, что полностью удовлетворенных работой среди опрошенных нет никого, удовлетворены на три четверти - 56%, наполовину - 39%, на четверть - 5%.

Совместительство, судя по материалам опроса, - явление противоречивое. С одной стороны, в нем есть положительные моменты. Например, преподаватель может сравнивать контингент студентов в разных вузах, их способности и мотивацию к учебе, постановку административной работы в вузах, ознакомиться с опытом коллег. Положительным моментом в совмещении можно считать сочетание преподавательской деятельности с практической работой по специальности. Можно предположить, что чем больше работает преподаватель, тем более совершенным становится его труд, появляется профессионализм. С другой стороны, очевидны и негативные моменты совместительства. Многие преподаватели, работающие в нескольких местах, часто опаздывают на занятия, не удовлетворены своим статусом и отношением руководства. Преподаватели-совместители практически не имеют времени для полноценного отдыха. Напряженность преподавательского труда считают высокой 63,4% опрошенных и 14,6% — очень высокой. Накапливается хроническая усталость, не остается сил и времени на научную работу, не обновляются методические пособия, руководство курсовыми и дипломными работами зачастую превращается в профанацию.

Администрация государственных вузов, несмотря на некоторые экономические выгоды, неохотно идет на увеличение числа персонала за счет совместителей: ведь они, как правило, не ведут учебную, методическую и научную работу в полном объеме и почти не интересуются воспитательной работой. Отношение к совместителям в негосударственных вузах иное — они удобны для администрации тем, что на них можно существенно сэкономить фонд заработной платы путем минимизации социальных выплат. Сложившаяся практика, наблюдаемая в большинстве частных вузов, показывает, что совместителей оформляют по гражданско-правово-

му договору. Наличие большого числа совместителей создает в частных вузах проблемы в реализации учебного процесса, так как учебная часть вынуждена подстраиваться под свободное от основного расписания время приглашенного преподавателя. Обычно только накануне аттестации или аккредитации преподавателей, оформленных по договору, приглашают в штат совместителями.

Каким же образом решать проблему высокого качества обучения при наличии института вынужденных совместителей? На вопрос о методах достижения качества образовательных услуг 37% респондентов ответили, что необходимо сначала обеспечить достойную заработную плату; 27% считают важным наличие хорошей материальной базы в вузе; 24% заявили о необходимости перестройки высшего образования; 2% отметили новые образовательные методики. Кроме того, по мнению 3,5% опрошенных, нужно уменьшить аудиторную нагрузку на ставку, 2,2% - обеспечить престиж преподавательской работы со стороны государства и общества, 3% - отменить совместительство. Примечательно, что преподаватели требовательно относятся к результатам своего труда. На вопрос анкеты: "При установлении должного уровня оплаты труда, каким фактором должно быть качество преподавания?" - 51% участников ответили, что "главным", 30% - "существенным", 17% - "одним из учитываемых", только 2% считают его "дополнительным фактором".

Исходя из данных исследования, можно сделать вывод; пока профессия преподавателя не будет достойно оплачиваться и не станет престижной в обществе, видимо, будет существовать институт вынужденных совместителей, и проблема предоставления качественных образовательных услуг не будет решена. Как ни важны методы нематериального стимулирования, особенно для вузовского преподавателя, денежное вознаграждение за труд на сегодняшний день продолжает играть приоритетную роль.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Менеджмент качества в вузе / Под ред. *Ю.П. Похолкова, А.И. Чучалина*. Томск: Изд-во Томского политехи. ун-та, 2004; Комплексная оценка высших учебных заведений: Учебное пособие. / *Наводнов В.Г., Геворкян Е.Н., Мотова Г.Н., Петропавловский М.В.* М.: Центр гос. аккредитации, 2004.
2. *Байнова М.С.* Исследование мотивации труда преподавателей российских вузов. М.: МГСУ, 2001.
3. Письмо Министерства образования и науки РФ от 22.02.2002 № 24~55-52ин/10.
4. Подробнее см.: Высшее образование в России. 2002. № 4. С. 8-21.
5. Социально-экономическое положение Томской области за январь-ноябрь 2003 г. Томск. Томск. обл. комитет статистики. 2003, №11.
6. *Бондаренко Л.Ю.* Изменения в структуре и социальном статусе преподавателей высшей школы // Социол. управление, 2000. № 10.