

10. МОТИВАЦИЯ ТРУДА И МИССИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

В качестве мотивов, побуждающих индивида к преподавательской деятельности, выступают возможности, которые эта деятельность дает. К ценностям могут быть отнесены статус профессии преподавателя и престиж преподавательской деятельности, профессии преподавателя, преподавателя-экономиста.

10.1. Удовлетворенность преподавательской деятельностью

Большинство преподавателей гордятся работой в данном вузе, результатами своего преподавательского труда, принадлежностью к сообществу экономистов и к сообществу преподавателей (см. табл. 10.1). Студенты, согласно исследованию, проведенному в тех же вузах, где проводилось интервью с преподавателями, немного скептически смотрят и на вуз, в котором учатся (13% не гордятся своим вузом), и на принадлежность к сообществу экономистов. Треть студентов не испытывают гордость за свою принадлежность к профессиональному сообществу экономистов.

Приверженность преподавателей, выраженная через чувство гордости, ранжируется следующим образом:

- 1) работа в конкретной организации (в данном вузе);
- 2) принадлежность к профессионалам-преподавателям;
- 3) результаты преподавательского труда;
- 4) принадлежность к профессионалам-экономистам.

Таблица 10.1. Распределение ответов на вопрос, чем гордятся преподаватели и студенты ($N_{\text{преп.}} = 357$, $N_{\text{студ.}} = 691$, ответ по каждой строке), %

| Гордятся | Скорее да | | Скорее нет | | Трудно сказать | |
|--|---------------|----------|---------------|----------|----------------|----------|
| | Преподаватели | Студенты | Преподаватели | Студенты | Преподаватели | Студенты |
| Работой (учебой) в данном вузе | 89,1 | 81,2 | 3,1 | 13,0 | 7,8 | 5,8 |
| Принадлежностью к сообществу преподавателей | 82,9 | * | 5,3 | * | 11,8 | * |
| Результатами своего преподавательского труда | 75,8 | * | 6,2 | * | 18,0 | * |
| Принадлежностью к сообществу экономистов | 74,2 | 57,2 | 6,5 | 30,3 | 19,4 | 13,2 |

* Вопрос не задавался.

Студенты также больше гордятся вузом, чем принадлежностью к профессиональному экономическому сообществу.

Для преподавателей и студентов наиболее важен внешний атрибут деятельности — место работы. Преподаватели будут стремиться работать в престижных вузах. И это важный шаг на пути к тому, что лучшие вузы будут привлекать для работы лучших преподавателей.

Гордятся тем, что работают в данном вузе, прежде всего представители неэкономических специальностей, чьи интересы находятся не в сфере преподавания и не в сфере науки. Это респонденты, которые параллельно работают в практической сфере: в бизнесе, учреждениях государственной власти, на промышленных предприятиях.

Своей работой в данном вузе не удовлетворено 7% преподавателей. На число удовлетворенных и неудовлетворенных своей работой не влияют категория вуза и оценка компетентности преподавателей. В целом по выборке скорее удовлетворены работой в вузе 54% респондентов и вполне удовлетворены — 39%. Следует отметить высокую степень удовлетворенности респондентов своей преподавательской деятельностью. Среди преподавателей в 2—3 раза меньше неудовлетворенных сво-

ей деятельностью (преподавательской), чем, например, среди государственных служащих городских администраций или работников с высшим образованием, работающих на российских предприятиях (см. табл. 10.2).

Таблица 10.2. Распределение ответов на вопрос о степени удовлетворенности своей работой, %

| Степень удовлетво- ренности | Преподаватели | | Молодые сотрудники городских ад- министратий (N = 339) | Работники предприятий России с высшим образованием (N = 237) |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|--|---|
| | Работой в данном вузе (N = 359) | Работами в целом (N = 358) | | |
| Удовлетворен и ско- рее удовлетворен | 88,8 | 92,1 | 66,0 | 70,0 |
| Скорее не удовлет- ворен и не удовлет- ворен ^а | 7,2 | 5,9 | 18,0 | 20,0 |
| Затрудняюсь ответить | 3,9 | 2,0 | ... | ... |

^а Среди преподавателей ни один респондент не отметил позицию “полностью не удовлетворен”.

Источники: Научный доклад по итогам исследования областных и городских администраций “Молодые специалисты на российской государственной и муниципальной службе” / Магун В., Брим Р., Гимпельсон В., [и др.]. М.: Ин-т социологии РАН, 2003 // <http://www.chass.utoronto.ca/soc101y/brym/articles/RegionalReport.doc>; Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2001. № 6. С. 82—90.

Что касается всех работ в целом, которые выполняет респондент, включая преподавание, то неудовлетворенных только 6%. Скорее удовлетворены 55% принявших участие в интервьюировании, вполне удовлетворены — 39% респондентов. Как правило, удовлетворены своей преподавательской работой и другими видами деятельности одни и те же респонденты. Респонденты, которые не имеют специального экономического образования (т.е. не работают в соответствии с базовой специальностью), как правило, не удовлетворены всеми выполняемыми работами.

Преподаватели, удовлетворенные преподавательской деятельностью в вузе, гордятся тем, что работают в данном вузе, а также результатами своего преподавательского труда и при-

надлежностью к сообществу преподавателей. Всеми четырьмя позициями — работой в данном вузе, результатами своего преподавательского труда, принадлежностью к сообществу экономистов, принадлежностью к сообществу преподавателей — гордятся преподаватели вуза, где студенты получили высокие оценки по результатам тестирования (в 47 случаях из 100), а также преподаватели с низкими оценками за компетентность (в 63 случаях из 100). Такую разницу в ответах можно считать следствием более высоких требований, предъявляемых к преподавателям, работающим в сильных вузах. Но в любом случае, по всем четырем позициям испытывают чувство гордости за свою работу немногим более половины респондентов, и только 4% — не гордятся ни одной из предложенных позиций. Возможно, это сомневающиеся преподаватели — первые кандидаты на увольнение из вуза по собственному желанию и смену профессии.

Преподаватели имеют большие нагрузки, но несмотря на напряженную деятельность респонденты показывают высокую степень приверженности преподаванию. Верность преподаванию и организации различаются незначительно: не хотели бы отказаться от педагогической работы и сменить ее на какую-либо другую 87%, не хотели бы сменить работу в данном вузе на работу в другом — 88%.

Всего 6% респондентов ответили, что отказаться совсем от преподавания они не хотели бы, но хотели бы сделать перерыв. Подобные перерывы практикуются, например, в университетах США, когда преподаватель получает грант, нанимает сотрудников из числа студентов и аспирантов, ведет научное исследование и временно освобождается от преподавания. Возможно, наши преподаватели не готовы и не желают таким образом жертвовать преподавательской деятельностью ради занятий наукой, может быть, боятся потерять часть заработков или просто не имеют представления о подобной практике.

Если придется искать другую работу, то 83% респондентов будут стремиться к тому, чтобы новая работа соответствовала той специальности, по которой респондент ведет педагогическую работу в вузе, где проходил опрос. $\frac{2}{3}$ преподавателей совершенно не беспокоят о том, что работу в данном вузе

можно потерять. Возможно, это связано с тем, что преподаватель уверен в себе как в специалисте. Не бояться потерять работу именно те из них, кто высоко оценил себя по шкале профессионального мастерства как по отношению к российским, так и по отношению к зарубежным университетам. Кстати, эти же преподаватели будут искать, если придется, работу, соответствующую специальности, по которой ведется педагогическая деятельность. Те, кто оценил себя достаточно высоко по отношению к сильным зарубежным университетам, вообще не бояться потерять ни одну из своих работ, они уверены, что их ценят везде. Но если вспомнить, о чем было сказано выше, то высоко оценивают себя те, кто получил низкие оценки экспертов за компетентность. Возможно, их уверенность в себе не оправданна, и найти работу им будет гораздо сложнее, чем кажется.

Более трети преподавателей боятся потерять работу в вузе (8% опрошенных серьезно беспокоит перспектива потерять работу в данном вузе, 32% — немного беспокоит), и каждый 5-й преподаватель ответил, что есть какая-либо другая работа, которую он боится потерять. Боятся потерять сразу две работы прежде всего молодые преподаватели (18—29 лет) и, как ни странно, преподаватели, получившие высокую оценку за компетентность. Возможно, этот страх связан с тем, что наиболее компетентные респонденты занимают более интересные (ценные) позиции, чем остальные. Боятся потерять работу респонденты, которые имеют в вузе должность старшего преподавателя, а также те, кто работает в фирме (например, экономистом, бухгалтером или менеджером).

В случае потери работы, по мнению респондентов, легко найти новую работу с большим заработком смогут 69% преподавателей специальности “Бухгалтерский учет, анализ и аудит”, 46% — специальности “Финансы и кредит”, менее всего (33%) уверены в своих возможностях теоретики — представители специальности “Экономическая теория”.

Ориентированы на преподавательскую деятельность прежде всего специалисты по экономической теории. Это связано не только с оценкой себя как профессионала, но и с тем, насколько насыщен рынок трудовых ресурсов. Поскольку сфера

финансов и кредита достаточно молода на российском рынке труда, а по оценкам экспертов 76% работающих в этой сфере не меняли специальность и работают в соответствии со своей основной специальностью¹, то, следовательно, ротация здесь не велика. Экономическая теория — достаточно специфическая область для современного рынка труда. Представителей специальности “Экономическая теория” традиционно видят сотрудниками университетов.

Что же держит преподавателей на кафедре? Вот один из вариантов объяснений: “...Действительно, как можно работать, если во многих вузах Екатеринбурга зарплата доцента составляет 1,5 прожиточного минимума? О каком престиже, авторитете, элитарности преподавателей вузов может идти речь? Конечно, преподаватели вузов очень стратифицированы — как раз экономические специальности, будучи крайне востребованными, дают возможность преподавателям этих кафедр зарабатывать больше. А что остальные? Особенно молодые преподаватели кафедр? Что их держит? Лично я обнаружила в себе несколько совершенно неконструктивных мотивов доцентства: а) студентов жалко — если все уйдут, кто их учить будет.; б) собственно отношение к профессии преподавателя вуза — мне это нравится, у меня это получается, в конце концов, я это люблю; в) в целом демократичная и творческая атмосфера на кафедре, которую весьма трудно обнаружить в коммерческих структурах; г) мое доцентство (а я стараюсь делать это качественно) все же противодействует процессу девальвации высшего образования. Вот этими соображениями я и живу. Правда, утешает мало. Зато объясняет многое”².

Преподаватели, помимо некоторых практических ценностей, большое значение придают моральным, этическим ценностным сторонам преподавательской деятельности: ответственности перед обществом, молодым поколением, перед коллегами.

¹ Куприянова З. Реальная и потенциальная профессиональная мобильность в Российской Федерации.

² Петрова Л. О личной мотивации доцентства // Материалы форума “Преподаватель высшей школы: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации” (<http://ecsocman.edu.ru/db/msg/153866>).

Класс профессионалов сохраняется до тех пор, пока сохраняются корпоративная этика и соответствующие стандарты успеха. Профессионал ценит не столько материальные блага, которые являются следствием профессии, сколько свою посвященность в корпоративную “тайну”³. К таким профессионалам Г. Батыгин относит представителей образования и науки.

10.2. Ценность некоторых сторон работы преподавателя

Для того чтобы определить трудовые ценности респондентов-преподавателей, были составлены две группы вопросов. Ответы на вопросы должны были показать, что важно (ценно) для преподавателя, чем он удовлетворен на своем рабочем месте, а чем нет. Например, Д. Хомманс рассматривает работу в зависимости от меры, в какой она позволяет реализовывать человеку определенные ценности, где ценность — это представление о том, что является желательным⁴.

Парные вопросы “Что Вам нравится в Вашей преподавательской работе в данном вузе?” и “Что Вам не нравится в Вашей преподавательской работе в данном вузе?” позволили сделать детальный анализ того, из каких конкретных компонентов складывается удовлетворенность или неудовлетворенность респондента его преподавательской деятельностью в вузе, где проходил опрос⁵. В обоих случаях респонденту предлагался (на карточке) список из 22 пунктов, причем формулировки при-

³ Батыгин Г.С. Профессионалы в расколдованном мире // Этика успеха: Вестник исследователей, консультантов, ЛПР. Вып. 3. Тюмень, 1995.

⁴ Хоманс Д. Статус конторских служащих // Социологические исследования. 1993. № 6. С. 130.

⁵ За основу были приняты аналогичные вопросы, которые использовались в исследовании, проведенном Институтом социологии РАН (руководители В.С. Магун и Р. Брим). См.: Научный доклад по итогам исследования областных и городских администраций “Молодые специалисты на российской государственной и муниципальной службе”; Морозков С.В. Новое поколение российской бюрократии: мотивационная направленность молодых чиновников в сфере труда // Реформа государственного управления в России. Рабочие материалы Центра проблем государственного управления ГУ ВШЭ. Вып. 1. М.: ГУ ВШЭ,

влекательных и непривлекательных сторон работы взаимно соответствовали друг другу. Например, если в перечне привлекательных аспектов содержался пункт “есть возможность быть самостоятельным”, то в списке непривлекательных ему соответствовал пункт “нет возможности быть самостоятельным”. Респондент мог отметить любое число нравящихся и не нравящихся сторон работы.

Каждый из пунктов, как отрицательных, так и положительных, не остался без внимания. Выбор, сделанный респондентами, подтверждает в целом положительное их отношение к своей работе (см. табл. 10.3): среднее число привлекательных сторон работы, отмеченных респондентами, равняется 8,7, а непривлекательных — всего 1,96, т.е. в 4 раза меньше⁶.

Список аспектов работы, по которым доля положительных оценок значительно превышает долю отрицательных шире, чем перечень аспектов, где отрицательные оценки превышают положительные. Причем превышение “положительного” над “отрицательным” существенное: по всем показателям не менее 15%.

Сравним ответы на вопросы о том, что нравится и что не нравится респонденту в его преподавательской деятельности в вузе, где проходил опрос.

Показательно то, что высокую оценку получила возможность преподавателя влиять на развитие студентов, формировать их мышление и мировоззрение, что говорит о важности для преподавателя исполнения его основной миссии — преподавать, работать для студентов. Респонденты подчеркивают и хорошие отношения с коллегами по работе.

2003. С. 45—60. Подобные вопросы также задавались в рамках всемирного исследования ценностей (1990—1991 гг.) См., например: Магун В.В. Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1. С. 47—62.

⁶ Например в случае с государственными чиновниками такое соотношение равнялось 2, см.: Научный доклад по итогам исследования областных и городских администраций “Молодые специалисты на российской государственной и муниципальной службе”.

Таблица 10.3. Ответы преподавателей на вопросы о том, что нравится и не нравится в преподавательской работе ($N = 358$, число возможных ответов не ограничено), %

| Положительные и отрицательные стороны преподавательской деятельности (ценности) | Положительное и отрицательное в преподавательской работе | | Разность столбцов (1) и (2) |
|---|--|------------------|-----------------------------|
| | Нравится 1 | Не нравится 2 | |
| | | | |
| Работа неплохо оплачивается / Низкий заработок | 15,1 | 59,7 | -44,6 |
| Возможность быть самостоятельным(ной) / Нет возможности быть самостоятельным(ной) | 66,5 | 1,4 | 65,1 |
| Удобный график работы / Не устраивает график работы | 62,0 | 4,2 | 57,8 |
| Возможность реализовать свои знания, опыт и способности / Нет возможности реализовать свои знания, опыт и способности | 63,4 | 2,3 | 61,1 |
| Хорошая деловая атмосфера на кафедре / Не очень хорошая деловая атмосфера на кафедре | 60,1 | 3,9 | 56,2 |
| Возможность влиять на развитие студентов, формировать их мышление и мировоззрение / Нет возможности влиять на развитие студентов, формировать их мышление и мировоззрение | 62,3 | 1,4 | 60,9 |
| Возможность профессионально развиваться, повышать квалификацию / Нет возможности профессионально развиваться, повышать квалификацию | 60,1 | 2,5 | 57,6 |
| Возможность совмещать эту работу с другими / Трудно совмещать эту работу с другими | 50,0 | 3,9 | 46,1 |
| Хорошие отношения с коллегами по работе / Неважные отношения с коллегами по работе | 59,2 | 1,4 | 57,8 |
| Интересная работа / Неинтересная работа | 55,3 | 0,3 | 53,0 |

Окончание табл. 10.3

| Положительные и отрицательные стороны преподавательской деятельности (ценности) | Положительное и отрицательное в преподавательской работе | | Разность столбцов (1) и (2) |
|---|--|-------------|-----------------------------|
| | Нравится | Не нравится | |
| | | | |
| | | | 3 |
| | 43,9 | 8,2 | 35,7 |
| Хороший контингент студентов / Неважный контингент студентов | 45,5 | 2,8 | 17,5 |
| Возможности заниматься в данном вузе научной деятельностью / Нет возможности заниматься в данном вузе научной деятельностью | 44,4 | 0,6 | 43,8 |
| Работать в этом вузе престижно / Работать в этом вузе не престижно | 10,9 | 33,0 | -22,1 |
| Хорошее техническое оснащение учебного процесса / Слабое техническое оснащение учебного процесса | 39,9 | 2,8 | 37,1 |
| Большой отпуск / Недостаточно большой отпуск | 28,5 | 6,5 | 22,0 |
| Хорошие условия труда / Плохие условия труда | 16,2 | 18,0 | -1,8 |
| Справедливое распределение работы и вознаграждения за нее / Несправедливое распределение работы и вознаграждения за нее | 13,1 | 19,7 | -6,6 |
| Высокая эффективность работы администрации / Недостаточно эффективная работа администрации | 27,4 | 0,3 | 27,1 |
| Привык(ла) к этому месту работы / Никак не могу привыкнуть к этому месту работы | 7,3 | 20,3 | -13,0 |
| Не слишком напряженная работа / Слишком напряженная работа | 22,9 | 2,8 | 20,1 |
| Надежные гарантии моей занятости / Нет уверенности, что не потеряю эту работу | 18,4 | 1,7 | 16,7 |
| Возможность установить полезные связи / Нет возможности установить полезные связи | | | |

Список превышения положительных аспектов работы над отрицательными условно можно назвать “свобода и творчество”. Позиции, которые указывают на присутствие в вузе, где проходило интервью, свободы и возможности творчески работать, чередуются. Преподаватели не дают однозначный ответ в отношении того, что им более важно. Для них важно иметь относительную свободу и возможность творчески работать.

Преподаватели отмечают возможность сочетать в стенах вуза автономию и включенность в академическую и преподавательскую среду. К высокой степени автономии, которая в преподавательской деятельности превалирует над отсутствием свободы, преподаватели отнесли:

- возможность быть самостоятельным (67% считают, что у них такая возможность есть, против 1% недовольных сложившейся ситуацией);
- удобный график работы (62% против 4%);
- возможность профессионально развиваться, повышать квалификацию (60% против 3%);
- возможность совмещать эту работу с другими (50% против 4%);
- возможность заниматься научной деятельностью (46% против 3%).

Ценность удобства с точки зрения графика работы связана с возможностью совмещать данную работу с другими. Выбор этих сторон преподавательской деятельности не зависит от пола. Возможность совмещать работу с другими видами занятости необходима для тех, кто работает в нескольких вузах. Таким образом, ценность вариативного графика важна не для тех, кто любит отдыхать и не для тех, кому необходимо решать домашние проблемы, а для трудоголиков, которые распределяют время между несколькими работами. Поэтому категории времени можно связать с возможностями достижений и проявления инициативы.

В ответах на вопросы о том, что нравится и не нравится в преподавательской работе в данном вузе, преподаватели высказали свое мнение относительно того, что им нравится, что для них важно и что они ценят. Например, количество положительных ответов относительно большого отпуска не позволи-

ло занять этой ценности лидирующую позицию. Скорее всего это произошло потому, что преподаватели, несмотря на то что ценят возможность продолжительного отпуска, не считают его главной необходимостью. Половина преподавателей не может использовать отпуск как время для организации отдыха, поскольку либо весь отпуск, либо его часть продолжают работать или повышать квалификацию.

Университетское сообщество — это не только масса дискретных личностей, отделений, школ, но и тесное взаимодействие⁷, функционально организованное целое, где деятельность его членов увязана с академической программой, учебными аудиториями, подчинена стандартным формам управления⁸. Включенности преподавателя в связи университетско-кафедрального сообщества способствует:

- хорошая деловая атмосфера кафедры (этот показатель устраивает 60% респондентов против 4% им недовольных);
- интересная работа (55% против 0,3%);
- хорошие отношения с коллегами по работе (59,2% против 1,4%);
- возможность установить полезные связи (18% против 2%).

29% преподавателей также отмечают, что в вузе хорошие условия, плохими они представляются 7% респондентов.

Из всего списка предложенных в опроснике позиций только по четырем пунктам отрицательных ответов оказалось больше, чем положительных. Прежде всего это низкая оплата труда преподавателя вуза. Более половины преподавателей отметили эту позицию, причем разница между положительными и отрицательными ответами составляет почти 45% “в пользу” отрицательных. Для преподавателя важно качественно выполнять свою работу, поэтому многие отметили позицию “недостаточно хорошее техническое оснащение учебного процесса”. Респонденты также подчеркнули недостаточно эффективную работу администрации. Возможно, слабый менеджмент является

⁷ Parsons T. *Sociology of Health and Illness. Some Theoretical Considerations // Action Theory and the Human Condition*. N.Y.: Free Press; L.: Collier Macmillan Publishers, 1978.

⁸ Kerr C. *The Uses of the University*.

одной из причин существующих в высшей школе недостатков, откуда следует несправедливое распределение работы и вознаграждения за нее.

Более $\frac{2}{3}$ преподавателей ответили, что в вузе плохие условия труда: большинство преподавателей не имеют своего рабочего места, не говоря о таких моментах, как возможность заниматься спортом и хорошо питаться.

Список превышения отрицательных аспектов работы над положительными включает прежде всего недостатки, зависящие не от респондента, а от причин макро- и микроуровня:

- работа плохо оплачивается (60% против 15%);
- плохое техническое оснащение учебного процесса (33% против 10%);
- низкая эффективность работы администрации (19% против 13%);
- несправедливое распределение работы и вознаграждения за нее (18% против 16%).

Преподавателей удовлетворяет то, что в вузе много возможностей, связанных с организацией своего рабочего времени, реализацией своего опыта, но преподавателей не устраивают менеджмент и материальная составляющая.

Оплата труда преподавателя является условием наивысшей неудовлетворенности статусом, которое усиливается уверенностью в несправедливом распределении работы и вознаграждения за нее.

Респонденты, которых устраивает заработок в вузе, отмечают важность удобного графика работы, престижность работы в данном вузе, возможность установить полезные связи, хорошие условия труда, привычку работы на этом месте, возможность совмещать данную работу с другими и большой отпуск.

Те, кто считает, что в вузе недостаточно высокий заработок и несправедливое распределение работы и вознаграждения за нее, привыкли к данной работе и находят компенсаторы низкой оплаты труда в относительной свободе. Корреляционный анализ показывает, что именно эти респонденты отметили в качестве положительных факторов такие составляющие свободы, как удобный график работы, возможность совмещать эту работу с другими, большой отпуск. В качестве компенсато-

ра называется и возможность установить полезные связи. Эти респонденты используют условия работы в вузе как возможность получения заработка в других местах. Вполне вероятно, что данные респонденты переключатся на один из вузов при условии, что этот вуз предоставит им возможность реализовать материальные и другие потребности.

Если частота упоминания положительных и отрицательных позиций в отдельности говорит о том, что именно привлекает или не привлекает респондентов в их преподавательской деятельности, то сумма упоминаний какой-либо ценности (независимо от того, с каким знаком ее отметили респонденты — плюсом или минусом) объясняет, насколько позиция важна для респондента (см. табл. 10.3).

Чаще всего преподаватели упоминают оплату преподавательского труда. Можно предположить, что это является косвенным подтверждением первостепенной важности этого показателя. Затем следуют ценности свободы, удобства, достижения, инициативы (необходимость быть самостоятельным, удобный график работы и т.д.). Ценности, связанные только с удобством и организацией работы, сгруппировались в нижней части табл. 10.3. Здесь же на предпоследнем месте оказалась и ценность стабильности — надежные гарантии занятости.

Мужчины и женщины ценят в вузовской работе различные стороны. Женщины называют только один отрицательный фактор — низкую оплату труда. Для женщин работа в вузе скорее привлекательна: она интересная и дает возможность реализовать свои знания, опыт и способности. Следовательно, при тех условиях, которые сегодня сложились в российской высшей школе, в основном женщины готовы работать в вузе, и, если оплата труда будет выше, скорее всего преданность организации и преподаванию возрастет.

Мужчины называют два положительных фактора — хорошие условия труда и не слишком напряженную работу. Мужчины более требовательны к условиям работы, поскольку называют больше отрицательных факторов. Мужчины считают, что работа в вузе преподавателем не дает возможности быть самостоятельным и заниматься научной деятельностью. Скорее всего мужчин больше устроит преподавательская работа,

если они смогут получить дополнительный доход в то время, когда они не преподают, если у них будет больше свободы и появится возможность заниматься не только преподаванием, но и наукой. Поэтому, если вуз хочет быть привлекательным для мужчин, то он должен подключить научную составляющую, которая бы расширила возможности для творчества и дополнительного заработка.

Очень важно то, что мужчины и женщины отметили среди немногих позиций важность выполнения миссии преподавателя — работу со студентами, хотя знак, с которым позиция упомянута, говорит скорее об отсутствии этой возможности. Важно, что эта ценность не осталась без внимания. Мужчины и женщины разошлись во мнении насчет студентов: женщины считают, что контингент студентов — хороший, а мужчины — неважный. Возможно, мужчины — более требовательные преподаватели.

Результаты анализа данных всемирного исследования ценностей показали, что работники-мужчины чаще выбирают ценности личной карьеры, а работающие женщины — ценности работы как способа общения и служения обществу⁹.

В отношении преподавателей мы видим, что представители творческой профессии имеют другие приоритеты. Как мужчинам, так и женщинам важно проявить себя в профессии, только женщины видят возможность проявить себя в вузе (возможность реализовать свои знания, опыт, способности), а мужчины — нет (нет возможности быть самостоятельным и заниматься наукой). Для преподавателей важна ценность свободы и расширения поля деятельности: от преподавания к науке.

Если посмотреть на то, какие позиции упоминают респонденты, то выходит, что для женщин важна возможность заниматься научной деятельностью и возможность быть самостоятельными (творчество и свобода). Мужчины здесь выглядят гораздо прагматичнее, поскольку для них важны оплата труда и продолжительность отпуска. Мужчинам также важно заниматься работой, которая для них интересна.

⁹ Магун В.С. Трудовые ценности российского населения.

Открытые ответы на вопрос о том, что не нравится в преподавательской деятельности, можно классифицировать следующим образом.

1. *Содержательные* — не устраивает жесткий консерватизм предмета, необходима кардинальная перестройка курса в зависимости от специальности.

2. *Технические* (организационные) — не устраивает недостаточный аудиторный фонд университета, у преподавателей нет отдельного кабинета.

3. *Личные* (организационные) — нет возможности использовать отпуск.

4. *Общие* — вообще не устраивает деградация высшего образования в стране.

Группа молодых 18—29 лет считает, что организация работы в вузе не базируется на принципе справедливости распределения работы и вознаграждения за нее, а также не чувствует стабильных гарантий занятости. Преподаватели, которые входят в эту группу, не могут привыкнуть к этому месту работы, считают, что нет возможности заниматься научной деятельностью. Единственный положительный фактор, который называют молодые, — это возможность профессионально развиваться, повышать квалификацию. На сегодняшний день вуз привлекает молодежь только возможностью наращивать человеческий капитал, который, впрочем, при достижении определенного объема (окончания учебы в аспирантуре, получении степени и звания) может быть использован более эффективно на другом рабочем месте. Тем не менее для молодежи тяга к знаниям перевешивает отсутствие стабильности, справедливости и возможности заниматься наукой.

Эта группа практически не обращает внимание на характеристики студентов, поскольку не упоминает ни положительных, ни отрицательных их качеств.

Следующая **возрастная группа 30—39 лет** также отмечает, что в вузе нет справедливости в отношении распределения работы и вознаграждения за нее. Эта группа скорее еще более разочарована в преподавательской деятельности, чем молодежь, поскольку никто из них не считает, что работа интересная или что в вузе хорошие условия труда. Более того, если молодые

полагают, что работа в вузе дает возможность профессионально развиваться, то преподаватели 30—39 лет считают (или в этом возрасте начинают понимать), что нет и этой возможности. Этих людей можно отнести к группе риска, поскольку они не называют ни одного положительного фактора, который бы мог привлечь экономиста к преподавательской деятельности. Если обратиться к табл. 1.1, то первая и вторая группы (число преподавателей от 18 до 39 лет) самые малочисленные, т.е. именно для этого возраста работа преподавателя менее привлекательна.

Возрастная группа 40—49 лет проявила себя как нейтральная. Респонденты, ее образующие, не называют ни положительных, ни отрицательных моментов. Возможно, они понимают, что им уже сложно менять место работы, достигнуты некоторые высоты в карьере, но и удовлетворения от работы нет.

Представители этой группы не обратили внимания (не отметили с плюсом или минусом) на позиции, связанные с условиями труда, атмосферой на кафедре, возможностью влиять на развитие студентов; ничего не сказали о том, интересная работа или нет. Эти преподаватели будто бы живут в своем мире, решая свои проблемы, и хотят, чтобы их просто не трогали, не включали в жизнь вуза и кафедры.

Возрастная группа 50—59 лет — это группа уже состоявшихся преподавателей, они имеют мнение, противоположное молодым, а именно, они считают, что в вузе справедливое распределение работы и справедливое вознаграждение за нее. Также их устраивают надежные гарантии занятости, поскольку вуз является для них местом, где они смогли проработать большую часть своей трудовой жизни или куда они смогли устроиться на работу в зрелом возрасте. Единственное, что их беспокоит, — это отсутствие возможности установить полезные связи. Для представителей этой группы важно (исходя из частоты упоминания позиции), чтобы работа была интересной.

Группа респондентов 60 лет и старше уже удовлетворена своим местом работы: работа в вузе для них — интересная, административная работа работает эффективно. Единственный недостаток — это отсутствие возможности совмещать данную работу с другими.

Отсев преподавателей в старших группах уже произошел, остались в основном те, кого данная работа устраивает, а вот среди молодежи еще есть сомневающиеся, которые только выбирают свой профессиональный путь, и часть из них, скорее всего, для вуза будет потеряна. К сожалению, университет может недосчитаться и тех, кто готов преподавать и серьезно заниматься наукой, но не имеет такой возможности. Существенным недостатком вуза является то, что преподаватели с первых дней работы видят несправедливость в организации труда и системе вознаграждения за работу.

Преподавателям, получившим высокие оценки за компетентность, больше “нравится” преподавательская деятельность. Там, где студенты показали высокие результаты при тестировании, преподаватели также реже отмечали в ответах позицию “не нравится”.

Работа в вузе, занятия преподавательской деятельностью позволяют респонденту удовлетворить большое количество потребностей, в том числе тех, которые не связаны с данной профессией и данной организацией напрямую, — это возможность совмещать преподавательскую работу с другими видами деятельности.

10.3. Образование детей преподавателей

Об отношении преподавателей экономических дисциплин к своей профессии можно судить по тому, какую профессию выбирают их дети.

Среди опрошенных 28% преподавателей не имеют детей, имеют одного ребенка — 43%, двоих детей — 25%, троих — 4%. Все преподаватели настроены на высшее образование своих детей, только один ребенок из всей выборки преподавателей не получил высшее образование. В отношении 12% детей дошкольного возраста или тех, кто еще учится в школе, родители затруднились дать ответ о возможном выборе именно экономического образования.

Можно сказать, что практически все респонденты уже дали своим детям высшее образование, обучают их в данный момент в вузе или определенно планируют поступление своих детей в высшие учебные заведения.

Большинство детей наших респондентов, которые уже окончили высшие учебные заведения, получили образование по экономической специальности (см. табл. 10.4). В данный момент среди тех, кто обучается в вузе, обучаются по экономической специальности 68% детей респондентов. Если дети респондентов школьного и дошкольного возраста, то 88% родителей уже имеют определенные планы в отношении их будущего и выбрали университет или, по крайней мере, будущую специальность, причем 64% выбрали именно экономическую специальность.

Таблица 10.4. Отношение респондентов к высшему экономическому образованию для своих детей, %

| Отношение к высшему образованию | Все дети (<i>N</i> = 367) |
|---|--|
| Окончил вуз: по экономической специальности не по экономической специальности | <i>N</i> = 148 58,1 41,9 |
| Учится в вузе: по экономической специальности не по экономической специальности не получает высшее образование | <i>N</i> = 78 67,9 30,8 1,3 |
| Не окончил школу, будет поступать в вуз: по экономической специальности не по экономической специальности пока не решили | <i>N</i> = 141 63,8 24,1 12,1 |
| Всего планируют получить образование, обучаются или учатся в вузе: по экономической специальности не по экономической специальности | <i>N</i> = 323 62,8 37,2 |

10.4. Миссия

Миссия университета традиционно воспринимается шире, чем только обучение, передача знаний, выпуск дипломированных специалистов. Подразумевается, что университет — это

еще и особый дух, способный формировать университетское сообщество и вообще интеллектуальную элиту общества¹⁰. В университете совершается не только приращение знания, но и интеллектуальное развитие студентов посредством универсального обучения, свободной циркуляции мысли и личного общения¹¹.

Сегодня, несмотря на сохранение в вузе основных университетских традиций обучения и воспитания, отмечаются и серьезные изменения, связанные как с реформированием высшего образования в России, так и с общими изменениями университетов, обусловленных глобализационными процессами.

Эксперты считают, что в результате новых парадигм процессы обучения могут (и должны) быть управляемы, поэтому фокус от содержания сместился на “предпродажную” рекламу, методы и механизмы доставки курса и “защиту потребителей” (студентов), а следовательно, университетское образование в значительной степени утратило свой интеллектуальный характер. При этом можно выделить три элемента новых парадигм преподавания.

1. Переход от образования к обучению (студенты учатся самостоятельно под руководством или при поддержке профессоров или лекторов, а их не учат, в результате чего размывается граница между академическим и вспомогательным персоналом).

2. Студенты выступают в роли “потребителей”, эта тенденция усиливается, во-первых режимами финансирования, которые предполагают, что студенты напрямую покрывают значительную часть затрат на свое обучение; во-вторых, тем обстоятельством, что мнения и предпочтения студентов стали более весомыми; и, в-третьих, переходом от “производителей” к “потребителям”.

¹⁰ См., например: Гельмгольц Г. Об академической свободе в немецких университетах // Отечественные записки. 2003. № 6 (15) (<http://strana-oz.ru>); Куренной В. Дискуссия об университете // Там же.

¹¹ Огородникова И.А., Геринг А.Г. Идея университета — проект воплощения идеальной образовательной формы // Социология образования перед новыми проблемами. Социологические исследования. М.; Омск: Журнал “Социологические исследования”: Омский гос. ун-т, 2003. С. 108—116.

3. Влияние интернет-технологий на высшее образование (например, дистанционное образование)¹².

Первый пункт можно проиллюстрировать примером Московской высшей школы социальных и экономических наук (МВШСН). Ректор Московской школы Т. Шанин сказал, что в МВШСН избирательно переносятся лучшие элементы британской академической культуры: формирование активного студента при условии сокращения доли лекционных часов и увеличения самостоятельной работы¹³. Московская школа — одно из первых высших учебных заведений в России, в котором осуществлена трансплантация западных образцов организации и культуры преподавания. Однако там учились зрелые слушатели, которые уже получили высшее образование и прошли вступительный конкурс. Большинство преподавателей, участвовавших в нашем исследовании, как раз упрекают студентов за отсутствие самостоятельности.

В нашем исследовании преподавателям были заданы вопросы в отношении основной цели их преподавательской деятельности в вузе. В серию вопросов входили те, что определяют миссию преподавателя, связанную с передачей знаний, и те, что связаны с более широкими целями преподавателя.

Условно цели, сформулированные в наших вопросах, можно представить тремя группами:

- 1) практическая работа;
- 2) личность (индивидуальность);
- 3) знание.

В качестве основной преподавательской цели 35% респондентов назвали необходимость вооружить студентов знаниями, умениями и навыками практической работы в экономике — тем, что связано с трудовыми ценностями (см. табл. 10.5). Цель направлена на реализацию студента в будущей профессии, которая не подразумевает занятие наукой и преподавание.

¹² Скотт П. Академические ценности и организация академической деятельности в эпоху глобализации // Высшее образование в Европе. 2003. № 3. С. 1—6 (<http://strana-oz.ru>).

¹³ Магистратура как способ расшевелить мозги. Интервью с ректором Московской высшей школы социальных и экономических наук Теодором Шаниным // STUDY IN. 2003. Сентябрь. С. 35—36 (<http://www.msses.ru/shanin/studyin-0903.html>).

Таблица 10.5. Определение преподавателями основной цели преподавательской деятельности ($N = 358$, возможность выбора одного ответа), % респондентов

| Основная цель | Всего | Экономическая теория | Финансы и кредит | Бухгалтерский учет, анализ и аудит |
|--|-------|----------------------|------------------|------------------------------------|
| Вооружить студентов знаниями, умениями и навыками практической работы в экономике | 34,9 | 14,4 | 50,0 | 51,2 |
| Помочь студентам развить способности и найти свое место в российском обществе | 22,6 | 25,0 | 19,5 | 19,8 |
| Передать студентам факты, принципы и теорию тех дисциплин, которые я преподаю | 22,1 | 28,0 | 17,8 | 19,8 |
| Способствовать всестороннему личностному развитию студентов | 7,0 | 9,8 | 5,1 | 3,5 |
| Помочь тем студентам, которые проявляют интерес к учению | 6,1 | 9,8 | 4,2 | 1,2 |
| Продемонстрировать студентам интеллектуальную красоту экономической науки | 4,2 | 7,6 | 0,8 | 3,5 |
| Помочь студентам продолжить учебу за границей и (или) найти себе работу за рубежом | 0,6 | 0,8 | 0,8 | 0 |
| Другое | 2,5 | 4,6 | 1,8 | 1,0 |

Следом идет цель, связанная с совершенствованием личности: помочь студентам развить способности и найти свое место в российском обществе (23% респондентов). Она шире той, что оказалась на первом месте, поскольку определение своего места в обществе подразумевает не только трудоустройство по полученной специальности, но и вообще применение своих знаний наилучшим образом, а также самореализацию. Второе место разделили два ответа, предыдущий и “передать студентам факты, принципы и теорию тех дисциплин, которые преподает респондент” (22%). Это более узкая цель, связанная только с

преподаваемой дисциплиной и должностными обязанностями: преподаватель не будет отклоняться в “гуманитарную” сторону от того, что предусмотрено его программой.

Аутсайдерами в качестве целей преподавателей оказались либо “широкие” (“способствовать всестороннему личностному развитию студентов” — 7%), либо, наоборот, “узкие” цели (“помочь тем студентам, которые проявляют интерес к учению”, “продемонстрировать студентам интеллектуальную красоту экономической науки”, “помочь студентам продолжить учебу за границей и (или) найти себе работу за рубежом”). Наверняка каждая цель (так же как и каждый преподаватель) найдет своего студента: большинство выпускников уйдут в практическую экономику и лишь немногие останутся в экономической науке и свяжут свою жизнь с преподаванием.

Отметили, что основная миссия преподавательской деятельности направлена на развитие практических навыков 36% преподавателей, на развитие личности (индивидуальности) — 30%, на передачу знаний — 32%. Как видим, приблизительно одинаковое число преподавателей выделили разные цели своей преподавательской деятельности. Видимо, результат этой деятельности проявится в студентах и будет зависеть от того, какой преподаватель ведет тот или иной предмет в группе.

Единицы преподавателей не смогли выбрать один ответ, полагая, что целью их преподавательской деятельности является все в совокупности. Преподаватели отметили также, что в задачи их преподавательской деятельности входит необходимость показать студентам, что “предмет интересный”, “развить способности к обучению и дать возможность применять знания в любом обществе”.

Практическая составляющая основной цели преподавателя (вооружить студентов знаниями, умениями и навыками практической работы) почти не присутствует в ответах преподавателей экономической теории, но зато часто встречается у преподавателей таких ориентированных на практику специальностей, как “Бухгалтерский учет, анализ и аудит” и “Финансы и кредит”. Именно представителям этих специальностей, в отличие от представителей “Экономической теории”, приходилось помогать студентам в плане трудоустройства хотя бы советом.

Очевидно, что преподаватели — не теоретики действительно имеют больше связей с практиками и лучше ориентируются на рынке труда практических экономистов.

Представители специальности “Экономическая теория” отметили цели, отличные от тех, которые чаще упоминали представители двух других специальностей, а именно: передать студентам факты, принципы и теорию тех дисциплин, которые преподаются, продемонстрировать студентам интеллектуальную красоту экономической науки, помочь тем студентам, которые проявляют интерес к учению. Три эти цели — не прагматичны.

Высшую оценку по результатам тестирования получили студенты вузов, где преподаватель стремится передать студентам факты, принципы и теорию преподаваемых дисциплин. Это является подтверждением тому, что базовые знания вносят основной вклад в образование студента, а ориентация на практическую работу, послевузовские перспективы личного плана — вторичны. Эти же преподаватели получили и высшую экспертную оценку за компетентность.