

Воронина Алла Аркадьевна

к.ю.н., доцент, заведующий кафедрой права, Российский государственный профессионально-педагогический университет (Екатеринбург, Россия)

E-mail: *vesna.59@mail.ru*

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕШЕНИЯ

УДК 94(470)«19»

В статье анализируется состояние высшего образования в России. Выделены основные проблемы, имеющие место в системе высшего образования. Рассмотрены некоторые аспекты решения обозначенных проблем.

Ключевые слова: *высшее образование, педагогические работники, качество образования*

В сфере высшего образования в последние годы произошли серьезные изменения, вызванные, прежде всего, принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»¹, присоединением Российской Федерации к Болонскому процессу, а также реформами, проводимыми в системе образования в целом. Многие годы качественное образование обеспечивалось в рамках традиционного для России специалитета, но с 2011 г. специалитет установлен лишь для небольшого числа направлений подготовки.

Введение многоуровневой системы высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) ничего позитивного в развитие системы высшего образования не внес, но породил множество проблем. Переход на многоуровневое высшее образование вызвал необходимость менять государственные образовательные стандарты, причем изменение стандартов носит необоснованно частый характер, что порождает бесконечную рутинную работу по методическому обеспечению образовательного процесса. Вместо специалистов с присвоением соответствующей квалификации (экономист,

¹ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. (с послед. изм.) № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2013. № 23. Ст. 2923.

инженер и т.д.) вузы выпускают бакалавров по соответствующему направлению подготовки без присвоения квалификации, что является непонятным для работодателей, и нередко приводит к отказу в приеме бакалавров на работу. Примечательно, что Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих² не использует категорию «бакалавр».

Однозначно сказать, что выпускники-бакалавры могут успешно трудоустроиться, сегодня нельзя, поскольку на рынке труда достаточно специалистов. Работодатели выбирают именно их, так как их уровень квалификации значительно выше. А работодатель имеет право выбирать работников, опираясь, прежде всего на их деловые качества, на уровень квалификации, опыт и т.д.

Особого внимания заслуживает качество образования, которое независимо от его уровня в последние годы объективно снижается, несмотря на разработанные системы менеджмента качества, включая и систему рейтинга в оценивании знаний обучающихся. Причин снижения качества образования множество: переход на получения образования в сокращенные сроки, ускоренное обучение, дистанционное обучение, уменьшение аудиторных часов в целом, исключение необходимых дисциплин из образовательных программ, снижение мотивации самих обучающихся, доминирование платного образования, снижение уровня государственных гарантий в сфере труда педагогических работников, в том числе и вузов (низкая зарплата преподавательского состава, увеличение норм учебной нагрузки, резкое повышение интенсивности труда и др.), возникновение потребительского отношения к системе образования в целом и другие.

Кроме того, снижение качества образования происходит и от внедрения новых технологий (электронное обучение, дистанционные технологии), как ни странно. При внешней привлекательности электронного обучения имеется ряд существенных проблем, препятствующих полноценной реализации образовательных

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» // Российская газета. 2010. 20 окт.

программ с обеспечением качественной подготовки обучающихся. Главной проблемой видится неготовность образовательных организаций эффективно применять новые технологии по двум причинам: недостаточность материальной базы для широкого использования возможностей электронных ресурсов; неспособность преподавательского состава методически обеспечить функционирование электронного образовательного контента на необходимом уровне качества.

Нельзя не отметить, что за последнее десятилетие увеличилось число выпускников вузов, получивших диплом с отличием. Удивительно: качество падает, а число отличников растет! А на самом деле просто снизился уровень требований к обучающимся, в том числе и потому, что внедрены системы рейтинговой оценки знаний, позволяющие «ловким» студентам избегать экзаменов, так как, набрав за счет разных видов работ необходимое количество баллов, они получают так называемый «автомат». Но фактически отличных знаний у таких студентов, как показывает практика, нет.

Кроме того, сегодня еще можно пересдать экзамен на повышенную оценку, чего, конечно, раньше и быть не могло. Поэтому не случайно работодатели при приеме на работу выпускников образовательных учреждений тщательно изучают приложение к диплому, проводят тестирование, иные проверки, опросы с целью выявить реальный уровень знаний. Нередко выпускников вузов первоначально берут на работу стажерами, и не факт, что после стажировки они останутся работать. Особое внимание работодателей привлекают выпускники, имеющие диплом с отличием, к ним предъявляются повышенные требования.

В связи с этим думается, что необходимо отказаться от чуждых для российского образования различных систем менеджмента качества, которые не только не служат повышению качества образования, но и стимулируют его снижение.

На уровне качества высшего образования негативно сказывается изменение подходов к разработке государственных образовательных стандартов. Отсутствие единства в данном вопросе на государственном уровне приводит к абсурдным фантазиям конкретных разработчиков образовательных программ и создает не-

редко не необходимую свободу, а некий произвол, приводящий, в том числе, и к трудностям выпускников при трудоустройстве. Работодателю не всегда понятны формулировки и содержание направлений подготовки. Нередко и вузы не очень понимают, кого они готовят и выпускают.

В настоящее время в вузах началось внедрение федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), называемых 3++, а точнее ФГОС 4. Фактически сегодня вуз самостоятельно обеспечивает наполнение образовательных программ, разрабатываемых на основе ФГОС. На практике работа по реализации ФГОС вызывает много вопросов, т.к. в самом стандарте обязательными являются только несколько дисциплины, остальное зависит от самого вуза. Казалось бы это и не плохо. Но на практике разработать продуманную образовательную программу не так-то просто, учитывая и внутренние противоречия, в том числе межкафедральные, которые есть в каждом вузе. В некоторых вузах разворачивается настоящая борьба за часы в учебных планах, а фактически — за перспективу дальнейшей работы. Безусловно, есть и концептуальные разногласия. А «платить» за все это будут, конечно же, обучающиеся. Таким образом, ни о каком едином образовательном пространстве в России говорить не приходится, что существенно отражается на качестве подготовки обучающихся, препятствует успешному трудоустройству и профессиональной мобильности выпускников.

Думается, что в целях обеспечения качества образования необходимо все-таки установить единые внятные стандарты по структуре, как это было предусмотрено стандартами второго поколения, что позволило бы не только сократить срок обучения до 4 лет по очной форме обучения, но и содержательно наполнить нужными дисциплинами, а не передавать полностью содержание образовательных программ на уровень вуза, поскольку вуз ориентируется на свои возможности, в том числе и на сохранение «умирающих» кафедр и интересов отдельных преподавателей, а не на потребности обучающихся, и тем более не на рынок труда.

В последнее время много говорят о необходимости развивать магистратуру. Надеяться, что магистратура будет массовой,

не приходится. Это противоречит и самой идее магистратуры. Но в то же время магистратура является обязательной ступенью высшего образования для тех, кто хочет заниматься наукой, ведь бакалаврам в аспирантуру дороги нет. А это приведет к оттоку желающих заниматься наукой, в том числе и фундаментальной. Думается, что такое положение не может устраивать государство.

Говоря о проблемах системы высшего образования в России, нельзя не сказать о возрастающем уровне бюрократизации. Бесконечные отчеты, формируемые в огромные кипы бумаги, мониторинги, документы по самообследованию, забюрократизированная процедура государственной аккредитации и т. д. Складывается впечатление, что вуз создан не для осуществления образовательной деятельности, а для обеспечения чиновников работой. И с каждым годом ситуация только усугубляется. Одной из причин бюрократизации видится организованная вынужденная «борьба» с массовым высшим образованием. В свое время в России было разрешено платное образование для того, чтобы система выжила. Она выжила и превратилась в гигантскую систему с огромным количеством образовательных организаций, к сожалению, очень разных по уровню подготовки обучающихся. Активная деятельность Министерства образования сегодня привела к сокращению «лишних» вузов, но не всегда причины ликвидации были объективными.

В условиях сложной геополитической обстановки актуальной проблемой высшего образования является и снижение финансирования образовательных организаций, что вынуждает их искать всевозможные пути сохранения финансовой стабильности, в том числе и за счет обучения неуспевающих студентов, что, безусловно, вред качеству подготовки.

Одной из самых сложных проблем является кадровое обеспечение образовательной деятельности. Кадровая проблема в системе образования существует уже много лет. Основной причиной этого видится недальновидная политика государства по отношению к педагогическим работникам. Много слов по повышению социального статуса указанных категорий работников было сказано в самых разных нормативных документах (концепция модернизации российского образования, федеральные программы

развития образования и др.). Тем не менее, ситуация фактически не изменилась. Из-за низкой оплаты труда педагогический труд остается не престижным, преподаватели вынуждены много работать, чтобы выживать в современных условиях, что, безусловно, негативно сказывается на качестве их работы.

Не решили проблему с кадрами и известные Указы Президента РФ³, и Распоряжение Правительства РФ⁴, и множественные акты и письма Министерства образования и науки РФ. Внедрение «эффективного контракта» массово не произошло, хотя показатели эффективности деятельности педагогических работников используются во многих вузах. Но реально на заработную плату они существенно не повлияли. Планка средней заработной платы научно-педагогических работников до 200 % средней по региону так и не достигнута, хотя с помощью разных схем вузы по данному показателю успешно отчитываются перед министерством. Примечательно, что если об эффективности деятельности судить с экономических позиций, то каждый преподаватель работает более чем эффективно, так как финансовые вложения в его работу минимальные.

Ситуация почти во всех государственных вузах практически одна и та же:

— значительная часть работников работает на условиях неполного времени, то есть преподаватели занимают долю ставки, причем размер этой доли имеет разброс от 0,1 до 0,9 ставки, что приводит к высокой штатной численности; относительно работников это значительное снижение размера заработной платы; кроме того, работник, занятый не на полную ставку, не работает с полной отдачей;

— почти со всеми научно-педагогическими работниками заключаются срочные трудовые договоры (на 1–3 года), несмотря на то, что конкурс на замещение должности ППС проходит 1 раз

³ Указ Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» // Российская газета. 2012. 9 мая.

⁴ Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.

в пять лет, поскольку работодатель не может гарантировать обеспечение занятости на длительный срок;

— нормы учебной работы за ставку заработной платы не дифференцируются в зависимости от уровня квалификации и занимаемой должности и фактически составляют или приближены к максимальным — 900 часов в год;

— в структуре профессорско-преподавательского состава велик процент лиц пенсионного возраста, которые уже не соответствуют квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям ППС, и уже не могут или не хотят осваивать что-то новое, ориентированы на работу по традиционной схеме;

— многие преподаватели имеют низкий уровень фактической квалификации и не вписываются в требования Профессионального стандарта⁵, имеют низкую мотивацию;

— соотношение численности преподавательского состава (ППС) к численности административно-управленческих работников (АУП) не соответствует требованиям «дорожной карты»⁶, как правило, численность (АУП) в разы превышает требуемое; кроме того, заработная плата руководителей и специалистов нередко необоснованно высока по сравнению с заработной платой ППС, в том числе и профессоров;

— забюрократизированность в системе высшего образования негативно отражается на качестве работы, в том числе и научной.

Вышеназванные проблемы, безусловно, требуют своего решения. Анализируя реальное положение в системе высшего образования, напрашивается вывод, что мы сегодня увлеклись чуждыми нам европейскими и иными стандартами, потеряв практически все наше ценное в системе высшего образования. Хочется верить, что адекватная оценка происходящему будет рано или позд-

⁵ Приказ Минтруда РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 28.09.2015).

⁶ Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.

но дана на соответствующем государственном уровне. Есть еще шанс вернуться к истокам настоящего, нужного, ценного как для государства и общества в целом, так и для каждого человека.

VORONINA A.A.

HIGHER EDUCATION IN RUSSIA:

PROBLEMS AND THE PROSPECTS FOR THE SOLUTION

In the article the state of higher education in Russia is analyzed. Are isolated the basic problems, which occur in the system of higher education. Some aspects of the solution of the designating problems are examined.

Keywords: *higher education, the pedagogical workers, the quality of education*