

КАДРЫ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ РЕФОРМА В КЫРГЫЗСТАНЕ

Р.Н. Джапарова, кандидат экономических наук, доцент, Бишкекский государственный университет экономики и предпринимательства Кыргызстана

Преподавательский корпус как главный производительный ресурс учебного заведения.

Если в производстве материальной продукции одним из главных условий является наличие средств производства, то в сфере услуг примерно такую роль, нам представляется, играет персонал, а конкретно по услугам профессионального образования – преподаватели.

Преподаватель – производитель образовательной услуги. Он является, образно говоря, неким живым и творческим производственным оборудованием, перерабатывающим большие информационные массивы, дополняющим науку и образование новыми знаниями, транслирующим знания для потребления аудиторией слушателей. Наряду с производством, он сам же и предоставляет собственные образовательные продукты, а уже известные науке и практике знания и умения трансформирует в учебные формы и доносит до сознания обучаемых.

Вместе с обучением преподаватели осуществляют воспитание. Поэтому они призваны быть еще и психологами.

Преподаватели должны осиливать калейдоскоп лиц каждый учебный год по новому кругу.

Словом, труд преподавателя относится к разряду высокосложного. Не случайно, в законе об образовании любого государства прописывается повышенное материальное вознаграждение преподавательского труда.

От профессиональной компетентности преподавателей, глубокого понимания ими целей и задач современных реформ, их неустанного желания осуществлять прогрессивные изменения в обучении, в системе образования в целом в немалой степени зависит общее благополучие общества.

Педагогический потенциал высших учебных заведений республики.

Динамика численности преподавателей высших учебных заведений.

По данным табл. 1, темпы роста преподавательского персонала и студентов вузов в период 1999-2005 гг. опережали темпы экономического развития страны (по показателю ВВП) в 2,5 раза, что нельзя признать удовлетворительным.

Обеспеченность учебного процесса преподавателей.

Таблица 1

Динамика численности преподавателей и студентов в вузах в сравнении с темпами роста ВВП в Кыргызстане (в % к предыдущему году)

	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2005 г. в % к 1998 г.
Преподаватели ¹	109,1	119,0	104,0	125,7	87,9	114,5	101,2	175,0
Студенты ²	122,7	118,6	109,9	96,0	102,0	107,5	105,9	178,2
ВВП ³	103,7	105,4	105,3	100,0	107,0	107,0	99,4	131,0

¹ Рассчитано по данным Нацстаткомитета КР: Кыргызстан в цифрах. – Б.: Нацстаткомитет КР, 2002. – С.271; Кыргызстан в цифрах. – Б.: Нацстаткомитет КР, 2006. – С.268.

² Там же.

³ Социально-экономическое развитие Кыргызской Республики. – Б.: Нацстаткомитет КР, 2005. – С.7; Кыргызстан в цифрах. – Б.: Нацстаткомитет КР, 2005. – С.32; Кыргызстан в цифрах. – Б.: Нацстаткомитет КР, 2006. – С.31; Примечание автора: Базисный индекс 2005 г. к 1998 г. рассчитывался перемножением цепных индексов за 1999–2005 гг.

Обеспеченность преподавательскими кадрами в разрезе ступеней профессионального образования в Кыргызстане (количество преподавателей на 100 студентов, человек)¹

	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Высшие профессиональные учебные заведения	5	5	5	7	6	6	6
Средние профессиональные учебные заведения	8	8	11	14	11	7	6
Профессиональные лицеи (училища)	11	11	12	12	11	11	11

Как видно из табл. 2, в среднем в период 1999-2005 гг. в высших учебных заведениях, по сравнению с начальным и средним профессиональным образованием,

обеспеченность преподавателями в расчете на 100 обучаемых была ниже.

Проблему перегруженности вузовских преподавателей, отражают данные табл. 3).

Таблица 3

Число студентов в расчете на одного преподавателя в вузах республики, человек

	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Педагогические кадры вузов - основной (штатный) персонал¹						
всего	5186	5529	9960	11649	13337	13492
в государственных	5186	4950	8948	10518	12185	12308
в негосударственных	—	579	1012	1131	1152	1184
Число студентов на одного преподавателя						
всего	11	12	19	17	16	17
в государственных	11	12	19	18	17	17
в негосударственных	—	13	14	13	14	15

В период 1991-2005 гг. в системе высшего образования республики отмечается увеличение количества студентов, приходящихся на одного преподавателя, с 11 до 17 (при лицензионном нормативе 9 студентов на одного преподавателя). Перегруженность преподавателей в государственных вузах в период 2000-2005 гг. несколько выше (на 20%) по сравнению с негосударственными вузами.

В 2006 г. число студентов в расчете на одного преподавателя в вузах республики ещё больше увеличилось. «Сегодня (2006 г.) в целом по республике на одного штатного преподавателя приходится 21 студент, а с учетом совместителей и почасовиков — 15. Хотя лицензионные и аттестационные нормы устанавливают соотношение 1/9. В разрезе регионов эти показатели выглядят ещё хуже. Так, в Баткенской области на одного штатного преподавателя приходится 33 студента, с учетом совместителей и почасовиков — 28. В Таласской

области — 24 и 30, в Ошской области — 21 и 25, соответственно»³.

Такая ситуация — одна из причин того, что качество обучения в системе высшего профессионального образования Кыргызской Республики в целом низкое.

Качественный состав преподавательских кадров высших профессиональных учебных заведений республики.

Данные табл. 4 показывают, что в период 1998-2005 гг. в среднем только пятая часть педагогов высших учебных заведений республики имеет ученые степени и ученые звания, тогда как контрольный норматив лицензионных требований, установленный Министерством образования по удельной доле преподавателей с учеными степенями, — 30-35 %.

³ Осмоналиев К. О состоянии системы высшего образования Кыргызской Республики по результатам комплексной проверки на соответствие лицензионным требованиям // КутБИЛИМ. — 2006. — 14 июля.

⁴ Рассчитано по данным Нацстаткомитета КР. Кыргыз Республикасындагы Билим берүү жана Илим. Кыргыз Республикасынын Улуттук статистикалык комитети. — Б. 2003. — С.105.

⁵ Образование и наука в Кыргызской Республике. — Б.: Нацстаткомитет КР, 2006. — С.126.

¹ Рассчитано по данным Нацстаткомитета КР: Социальное развитие Кыргызской Республики 1999-2003 гг. — Б.: Нацстаткомитет КР, 2004. — С.105.

² Кыргызстан в цифрах: Статистические ежегодники Нацстаткомитета КР за 1993–2006 гг.

Качественный состав преподавательских кадров высших профессиональных учебных заведений Кыргызской Республики (в % к общей численности преподавателей)¹

	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г. ²	2004 г. ²	2005 г. ²
Доктора наук	3,9	3,7	4,0	4,7	4,0	4,7	4,9	4,6
Кандидаты наук	22,9	21,7	21,1	23,0	19,7	21,9	20,1	21,0
Профессора	4,9	4,6	5,2	4,9	4,5	4,6	5,5	5,4
Доценты	15,8	18,2	15,3	15,9	13,3	15,3	14,8	15,7

В 2006 г. эти показатели стали ещё ниже. Так, заместитель министра образования К.О. Осмоналиев пишет: «В целом по республике, из 15959 преподавателей, работающих в вузах, докторов наук 544 (3,4 %), кандидатов наук 2568 (16,1 %). Таким образом, общий качественный показатель ППС по республике равен 19,5 %. *Итак, в целом по республике мы не в состоянии выполнить указанный норматив...* Появился новый термин «*блуждающие профессора*»: при нормативе 1,75 ставки в год количество вузов, где работают некоторые наши профессора (среди них есть именитые и уважаемые доктора наук), доходит до пяти, а количество ставок колеблется от 2 до 14 (!), количество же часов – от 1300 до 10 500 в год (!!). Гораздо целесообразнее было бы сократить количество вузов, структурных подразделений, исключить дублирование и повысить качество образования. Также надо отметить, что из 15 959 преподавателей штатными являются только 11 204, что составляет 70 %, остальные работают на условиях почасовой оплаты или совмещения. Даже по этому показателю в целом система высшего образования не соответствует утвержденным лицензионным и аттестационным нормам (80 %). Другим обстоятельством, подтверждающим необходимость исключения дублирования и оптимизации структур вузов, является соотношение ППС и административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала... на каждых трех преподавателей приходится два сотрудника АУП и на каждых двух преподавателей по одному работнику УВП. К примеру, в некоторых вузах по два проректора по учебной работе, для 1-2 курсов и для 3-5 курсов. А в одном вузе вообще 9 всех проректоров. А это значит, что каждому нужны секретарь, водитель, кабинет, обслуживающий персонал и все остальные привилегии»¹.

«Если взять по регионам, то ни один из регионов не может выполнить требования показателей качественного профессорско-преподавательского состава (ППС). Так, в Чуйской области нет ни одного доктора наук, в Таласской области только один доктор наук. Такая же

картина по регионам наблюдается и по соотношению ППС, АУП и УВП»².

Нужно соблюдать определенное соотношение по возрастному составу преподавателей для преемственности профессионального опыта и лучших вузовских традиций. По данным Министерства образования, «65% кафедр укомплектованы молодыми преподавателями без ученых степеней и с педагогическим стажем менее 5 лет»³. Существенно число заведующих, чьи ученые степени не соответствуют профилю кафедр.

Подавляющая часть принятых в годы реформ вузовских преподавателей не имеет производственного стажа. По экономическим и управленческим специальностям практический опыт необходим. Поэту, музыканту, преподавателю математики или физики производственный стаж, возможно, и не нужен. Что же касается экономических специальностей, к примеру, менеджмента, маркетинга, то качество преподавания здесь напрямую зависит от практического стажа.

«Многие из действующих преподавателей вузов из-за нехватки времени не ведут научных исследований или консультирования предприятий (не на всех есть спрос), а поэтому плохо знают сложившуюся действительность в условиях перехода к рынку», – пишет ректор одного из столичных вузов Т.К. Камчыбеков⁴. Содержание занятий у некоторой части преподавателей оторвано от реальной жизни.

Фактический качественный состав преподавателей более слабый, чем это следует из отчетностей вузов. Определенная часть преподавателей, обычно квалифицированная, работает в нескольких вузах. В результате такие преподаватели, как «там и здесь» улучшают сведения о качестве профессорско-преподавательского состава вуза.

² Там же.

³ Современное состояние высшего профессионального образования: Аналитическая справка Министерства образования КР. – Бишкек, 2003. – С.23.

⁴ Камчыбеков Т. Предпринимательство прирастать должно образованием // Рынок капиталов. - 2001. - Апрель, № 4. - С.29–33.

¹ Осмоналиев К. О состоянии системы высшего образования Кыргызской Республики по результатам комплексной проверки на соответствие лицензионным требованиям // КутБИЛИМ. – 2006. – 14 июля.

Чтобы выглядеть более солидными в глазах абитуриентов, студентов, а также Министерства образования и широкой общественности, вузы республики практикуют ускоренную карьеру своих преподавателей. Бывает, что не проходит и двух лет, как вчерашний студент-выпускник уже на должности старшего преподавателя, еще через три года он – уже и.о. доцента. Следом за этим через год-два получает диплом доцента.

Вспомним, что в советское время на должность старшего преподавателя могли быть переведены лица, занимавшиеся преподаванием не менее пяти лет, а на должность доцента – люди, проработавшие преподавателем пять лет после защиты кандидатской диссертации. И лишь в исключительных случаях, обычно перед пенсией, кто-нибудь удостаивался звания доцента, не имея ученой степени. Получение же профессорства без степени доктора наук было и того реже. Сейчас не редки случаи, когда решение этих вопросов неоправданно упростилось.

Следует упорядочить присвоение профессорских и доцентских званий.

Министерству образования при осуществлении лицензионной и аттестационной

работы необходимо более требовательно осуществлять оценку качественного состава профессорско-преподавательского персонала.

В новых рыночных условиях, когда в дело включилась самореклама вузов, представляется, что о качестве труда преподавательского корпуса недостаточно судить по официальным материалам из «личного дела» преподавателей. Не мешало бы Министерству образования и руководству вуза периодически проводить личные собеседования с преподавателями на предмет профессионализма своих кадров.

Сегодня большое количество вузовских лаборантов и методистов оканчивает вуз заочно и там же остается преподавать. Хотя всем понятно, что часть оценок «отлично», «хорошо» и просто «удовлетворительно» вузовским лаборантам и методистам выставляется незаслуженно. При анализе качественного состава преподавателей следует обращать внимание, сколько таких заочников допущено к преподаванию.

В региональном разрезе наблюдается ухудшение качественного состава преподавателей в направлении от центра к отдаленным регионам. Отмеченная тенденция видна в табл. 5.

Таблица 5

Региональный срез качественного состава преподавателей высших учебных заведений Кыргызской Республики

	1992 г. ¹		1999 г. ²		2000 г.		2005 г.	
	всего	из них в г. Бишкек	всего	из них в г. Бишкек	всего ³	из них в г. Бишкек	всего ⁴	из них в г. Бишкек
Количество, чел:								
доктора наук	142	135	311	226	401	294	627	467
кандидаты наук	2063	1817	1819	1341	2102	1568	2832	2132
В % к итогу:								
доктора наук	100	95,1	100	72,7	100	73,3	100	74,5
кандидаты наук	100	88,1	100	73,7	100	74,6	100	75,3

Практически три четверти докторов и кандидатов наук пребывают в столичных вузах, в регионах же республики - соответственно остальные 25 %. Вместе с тем в региональных вузах сейчас обучается более половины (51,3 %) общего числа вузовских студентов. Отсюда следует, что качественный состав преподавательских кадров в региональных вузах хуже примерно в два раза.

В составе вузовских преподавателей требуется увеличить число преподавателей, имеющих специальную педагогическую подготовку.

Качество труда преподавателей вузов в республике измеряется совокупностью различных показателей, в том числе по оценкам (баллам) студентов. Рассмотрим показатели академической успеваемости студентов высших учебных заведений в динамике (см. табл. 6).

¹ Образование в Кыргызской Республике: – Б.: Нацстаткомитет, 2000. – С.60.

² Там же.

³ Образование и наука в Кыргызской Республике. – Б.: Нацстаткомитет, 2003. – С.105.

⁴ Там же, 2006. – С.126.

Доля выпускников, получивших диплом с отличием, и итоги государственной аттестации в вузах Кыргызской Республики ¹
(в % к числу допущенных к государственным экзаменам и защите дипломных проектов)

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
1. Выпускники, получившие диплом с отличием	10,2	10,1	8,8	7,9	8,5	7,8
2. Итоги государственных экзаменов и защиты дипломных работ:						
на оценку «отлично»	31,5	26,8	28,8	25,0	22,4	22,3
на оценку «хорошо»	37,7	44,4	39,8	45,5	40,1	42,1

Обращает на себя внимание явное несоответствие между показателями успешности сдачи государственных экзаменов и защиты дипломных работ и средними оценками, которые студенты получали на протяжении всех лет учебы. Так, число отличников, (учившихся практически по всем предметам на «отлично» на протяжении всех лет учебы), составляет примерно 8–10 %, в то время как в момент государственной аттестации общее число студентов-отличников возрастает в 2,5–3 раза, а вместе со студентами-хорошистами – до 71 %. Определенное отличие этих показателей в сторону повышения оценки вполне возможно, однако разница не должна быть трехкратной. А ведь более три четверти членов государственной аттестационной комиссии (ГАК) – это те же преподаватели, что на протяжении всех лет учили данных студентов.

«Если ориентироваться на исследования социологической службы «СоцИнформБюро», проведенные 8-12 февраля 2006 г., то 41,5 % студентов бишкекских вузов приходилось платить или делать подарки за получение отметок во время сессий. Примерно такие же результаты (около 51%) по фактам взяточничества в вузах выявили сотрудники Омбудсмана КР. Эти показатели демонстрируют готовность студентов прибегнуть к коррупции, как средству решения своих проблем, и готовность поддаться коррупционному давлению»².

Эти данные лишний раз говорят о том, что аттестацию выпускников вузов и вообще контроль вузов, в том числе оценку качества труда преподавателей, пора выносить на более объективный уровень.

На первых порах повышению объективности государственной аттестации может помочь сведение к минимуму числа преподавателей данного вуза, включаемых в состав ГАК. Решению рассматриваемого вопроса мешает то, что сегодня именно вуз

полностью оплачивает работу членов ГАК. Таковую ситуацию необходимо менять.

«На сегодня как в Кыргызстане, так и в России, действует государственная монополия в системе оценки деятельности высших учебных заведений. Насколько такая форма эффективна сейчас, покажет время. Международный опыт показывает, что даже в тех государствах, где сильна традиция государственного контроля (Франция, Германия, другие страны европейского континента, а также страны СНГ), постепенно осознают его малую эффективность, выводя систему оценки из-под государственной опеки»³.

Размышляя над различными и порой противоречивыми точками зрения, нам представляется, что Кыргызстану в ближайшие десятилетия лучше оставить в качестве главной государственную систему оценки работы вузов. И вместе с тем существенно расширить и совершенствовать внутреннюю систему контроля – самооценку вузами своей деятельности, а из внешнего контроля – контроль со стороны широкой общественности, представленной в лице попечительских советов, профессиональных общественных ассоциаций внутри страны и за рубежом, неправительственных международных структур соответствующего профиля.

Помимо показателей академической успеваемости студентов, качество преподавательского труда в системе профессионального образования можно измерять уровнем трудоустроенности выпускников. Последнее, конечно, есть результат действия многих факторов, тем не менее здесь заметно влияние качества труда преподавателей. Ведь качество обучения напрямую влияет на конкурентоспособность выпускника на рынке труда, в существенной степени определяет успехи его профессиональной карьеры. Сейчас трудоустроенность выпускников вузов республики в первые полгода-полтора 8,3 %⁴. Комментарии излишни. Столь чрезмерно низкий процент, видимо,

¹ Рассчитано по данным Нацстаткомитета КР: Образование и наука в Кыргызской Республике. – Б., 2003. – С.105; Там же, 2006. – С.125.

² Намазалиев М. Коррупция в вузах ? // Свободное поколение. – Бишкек, 2006. – Май. – № 1 (1).

³ Добаев К.Д. Система оценки вузов // КутБИЛИМ. – Бишкек. - 2006. – 14 июля.

⁴ Рассчитано по данным Нацстаткомитета КР: Образование и наука в Кыргызской Республике. - Б.: Нацстаткомитет, 2006. – С.118.

связан с тем, что учет трудоустройства своих выпускников вузы ведут со слов последних, а не путем самостоятельного обследования. Данная цифра, по моему наблюдению, неполно характеризует реальную трудоустроенность выпускников, которая фактически выше – 30-40 % в первые полгода-полтора.

Повышение квалификации преподавательских кадров в высших учебных заведениях. В республике необходимо возродить некогда полноценно функционировавшую систему повышения квалификации вузовских преподавателей. Министерство образования в своей аналитической справке за 2003 г. отмечает: «В настоящее время большинство педагогов вузов не имеет финансовой возможности для повышения своего профессионального уровня. Это привело к тому, что за последние 10–15 лет педагоги высших учебных заведений не обновили свои профессиональные знания и умения»⁵.

И действительно, ни молодые преподаватели, ни преподаватели со стажем сегодня самостоятельно, по своей инициативе и на свои средства не могут никуда выехать, будь это научно-практический семинар, педагогические курсы или иное повышение квалификации. И это наблюдается на протяжении всех последних 15 лет.

В вузах республики целесообразно возродить школы молодого преподавателя, более рационально это делать на межвузовской основе. Причем посещение занятий молодыми преподавателями и затем их выпуск должны быть лишены формализма.

Сейчас самой доступной для преподавателей формой повышения квалификации является прохождение ими производственной стажировки на местных предприятиях. Но данная возможность кафедрами широко не используется, руководство же вузов забывает либо не желает требовать этого от кафедр, так как это увеличивает фонд заработной платы вуза из-за необходимости на период стажировки сохранять такому преподавателю заработную плату.

Немало преподавателей, которые сами не желают проходить производственные стажировки. Одна из причин - «упущенные заработки» во время стажировки; другая причина – после окончания стажировки получаемая заработная плата остается прежней. Следует продумать вопрос о введении коэффициента надбавки к основному окладу (пусть даже очень небольшой доплаты и в течение определенного периода) преподавателям, приступившим к работе с обновленным багажом профессиональных знаний.

В соответствии с Законом КР об образовании, преподаватель имеет право повышать квалификацию за счёт государства. Фактическое выполнение данного пункта очень и очень проблематично из-за постоянного дефицита госбюджетных средств.

Проверка качества занятий на кафедрах нередко поставлена формально. Низкая требовательность кафедры тоже способствует определенной части преподавателей спокойно работать и дальше, особо не заботиться о повышении своего профессионального уровня.

Система набора и отбора кандидатов в преподаватели. Сейчас относительно просто устроиться на работу преподавателем вуза. Требования к качеству знаний и умений претендента на преподавательскую работу резко снизились.

В последние годы вузы республики стали практиковать набор новых преподавателей за счет своих выпускников. Такая практика, с одной стороны, имеет положительные следствия, но с другой – не следует этим сильно увлекаться.

Одной из причин, что в части вузов преподавательский состав совсем молодой – это высокая безработица среди молодежи республики. Преподавательская деятельность, хотя и не привлекает молодого специалиста уровнем заработной платы и социальной защищенности, а также сложностью преподавательской работы, тем не менее часть выпускников и в целом молодежь всё равно идут работать педагогами и таким образом используют должность преподавателя для «пересидки», чтобы затем, при первой возможности, уйти из системы образования.

В профессиональных учебных заведениях необходимо поднять роль отделов кадров. В советский период вуз «получал» молодых преподавателей по распределению. Сегодня у отделов кадров вузов наступило время самостоятельного и активного поиска хороших кадров. К сожалению, они продолжают работать по старинке. И делают набор из тех, кто сам поступался в поисках работы. Стучатся в двери вузов, конечно, больше те, кто без работы оказался, среди них всё больше молодежи.

Каждому вузу необходимо выработать эффективную систему набора педагогических кадров, которая способствовала бы росту числа желающих попасть на преподавательскую работу и именно в данное учебное заведение. Следующий этап кадровой работы – выработка системы отбора из уже сформированного списка кандидатов на определенные преподавательские должности. Помимо общих правил, необходимо, чтобы каждый вуз выработал на их основе собственные, конкретные стандарты и процедуры

⁵ Современное состояние высшего профессионального образования: Аналитическая справка Министерства образования КР. – Бишкек, 2003. – С.22.

кадрового набора и отбора лиц на преподавательскую работу по той или иной специальности.

Система отбора должна быть более жесткой, поскольку труд преподавателя трудно поддается явному контролю со стороны администрации. Контроль преподавателя, по отзывам студентов, страдает ограниченностью, в частности, из-за того, что студенты, как правило, имеют очень смутное представление о том, что им нужно знать и уметь по своей специальности.

Кадровым службам профессиональных учебных заведений республики необходимо научиться стратегическому кадровому планированию.

Министерству образования надо совершенствовать нормативные требования к

качеству профессорско-доцентского состава в вузах.

Оплата труда преподавателя высшего учебного заведения. В настоящее время отсутствует конкурс при устройстве на работу преподавателем вуза. Главная причина – относительно низкая заработная плата.

Сегодня размер заработной платы учителей и преподавателей больше походит на социальную поддержку, так как слабо связан с действительным количеством и качеством преподавательского труда.

Сравним заработную плату преподавателей с минимальным потребительским бюджетом в республике (см. табл. 7).

Таблица 7

Соотношение размеров заработной платы преподавателей и минимального потребительского бюджета в Кыргызстане

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
1. Минимальный потребительский бюджет трудоспособного населения в среднем в месяц в КР, сом. ¹	1434	1560	1646	1810	2009
2. Среднемесячная начисленная заработная плата, сом. ² :					
в целом в системе образования республики	715	866	976	1128	1345
в том числе в системе высшего образования	1336	1638	1892	2114	2431
в среднем работающих в экономике	1227	1455	1684	1916	2240

Из табл. 7 видно, насколько низкой является заработная плата в системе образования, в том числе в высших учебных заведениях. Здесь надо учитывать, что сам размер минимального потребительского бюджета, с которым проводится данное сопоставление, вызывает вопросы об его адекватности ценам сегодняшнего дня.

Такое положение слабо вяжется со статьей 8 Закона КР «Об образовании» от 30 апреля 2003 г., где говорится: «Государство проводит приоритетную политику в вопросах оплаты труда работников системы образования государственных образовательных организаций, поддерживает в обществе престижность педагогической, научной деятельности».

Все преподаватели давно понимают, что госбюджетные поступления и контрактные доходы в так называемых «государственных» вузах республики находятся в соотношении примерно 10 и 90%, соответственно, с определенным отклонением в ту или иную сторону. Сейчас госбюджетных студентов в 8-9 раз меньше, чем студентов, обучающихся на платной основе.

Отсюда решение повысить или не повысить заработную плату преподавателям не зависит от того, достаточно или недостаточно государственное финансирование данного государственного вуза.

В настоящее время, когда руководство вузов может ежегодно обновлять контракты, а также по другим причинам, у преподавателей ослаблены гарантии соблюдения их трудовых прав. Отчасти по этой причине преподаватели слабо требуют повышения заработной платы. Профсоюз же стал более «карманным» по сравнению с дореформенным периодом.

Вместе с тем именно преподаватели являются «рабочим классом», создателем приращения стоимости образовательной силы.

Система поощрения преподавательского труда. Систему поощрения преподавателей целесообразно строить в соответствии со следующими направлениями: 1) поощрение, связанное с количеством и качеством труда (надбавки за качество и повышенную сложность труда, работу в праздничные дни, за ненормированный рабочий день); 2) выплаты на поддержку улучшения жилищных условий преподавателя; 3) материальная поддержка семьи преподавателя; 4) финансовая поддержка здоровья преподавателя; 5) выплаты на организацию досуга

¹ Кыргызстан в цифрах. – Б.: Нацстаткомитет КР, 2005. – С.236.

² Образование и наука в Кыргызской Республике. – Б.: Нацстаткомитет КР, 2003. – С.35; Там же, 2006. – С.26.

преподавателей; 7) морально-психологическая поддержка преподавателя в трудных жизненных ситуациях; 8) выплаты на поддержку переподготовки и повышения квалификации; 9) оборудование отдельного рабочего места преподавателя и оснащение его; 10) расходы, связанные с культивированием корпоративного духа; 11) разовые выплаты, связанные с особым личным вкладом преподавателя в имидж (марочный капитал) учебного заведения.

Слабо работает система морального поощрения преподавателей. Почти не проводится конкурс на лучшего преподавателя-предметника.

Редко выносятся объявления благодарности с занесением в трудовую книжку по итогам прошедшего учебного года. Почти не встречается премирование лучшей кафедры по какому-то конкретному направлению деятельности (по учебной работе либо по научно-исследовательской работе преподавателей, либо по успеваемости студентов и т.д.).

Если трудно проводить материальное стимулирование, следует усилить нематериальные формы поощрения.

Научные кадры среди преподавателей высших учебных заведений. Если нет ученой степени, то оплата преподавательского труда, в среднем по республике, примерно такая же, как у киоскера. А для того, чтобы получить кандидатскую степень, необходимы существенные материальные вложения, например, покупка компьютера и большого числа книг, затраты на разъезды по сбору данных, расходы на проведение опроса, выезды в зарубежные библиотеки и диссертационные залы, проведение собственных лабораторных испытаний и т.д.

Преподаватель поставлен в безвыходное положение: его служебный рост и вместе с тем переход на повышенный разряд оплаты труда напрямую привязан к факту защиты или незащиты диссертации. Последнее он не может осуществить по причине нехватки первоначального капитала на занятие большой наукой.

Выходом могло бы послужить распространение права на получение образовательного кредита, наряду с наличием такого права сейчас у студентов вузов, также на аспирантов и докторантов, внесение такой поправки в действующий Закон об образовании.

Сейчас количество научных учреждений республики значительно сократилось. В этой ситуации вузы могут и должны стать хорошим «пристанищем» для ученых.

Необходима всемерная поддержка преподавателей, желающих заниматься большой наукой, и тех, у кого это получается. Уменьшить их учебные нагрузки не очень сложно, поскольку таких преподавателей в каждом вузе очень

немного. *Вывод следующий:* преподавателям-ученым, относительно других преподавателей вузов, должно уделяться больше внимания как со стороны общественности, так и руководства вуза.

Вспомогательный персонал для преподавательского корпуса. Персонал вуза, называемый «вспомогательным», играет важную роль в повышении производительности и качества преподавательского труда и в улучшении в целом учебного процесса.

Долевую численность учебно-вспомогательного персонала нужно увеличить (в разумных пределах), чтобы помочь освободиться преподавателям от рутинной работы. Более рациональное использование высококвалифицированного рабочего и потому высокооплачиваемого времени позволит уменьшить нерациональные моменты в использовании фонда заработной платы вуза.

Необходимо проанализировать Положение о заведующих учебными кабинетами и содержание работ, фактически выполняемых данными работниками. Часть заведующих учебными кабинетами занята составлением полугодовых и годовых статистических отчетов кафедры, поиском базовых мест прохождения студенческих практик и другими работами, не входящими в их должностные обязанности. Необходимо не только правовое, но и в процессе практической работы четкое разграничение методиста высшей категории от просто методиста, старшего лаборанта от лаборанта. Нужно возродить институт ассистентства профессоров и доцентов.

Автор статьи 23 года непрерывно трудится в системе высшего образования республики, отсюда изнутри знакома с излагаемыми в ней проблемами вузовской системы.

Июнь 2007

