

## НЕГАТИВНЫЕ ЯВЛЕНИЯ В ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ СРЕДЕ ВУЗА

*Старцев М.В., Джабраилов М.А.*

Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина  
starcevmv@yandex.ru  
magomedrambler@mail.ru

**Аннотация.** Рассматриваются факторы, способствующие развитию в преподавательской среде вуза такого явления, как «холуйство». Менеджералистские подходы к управлению образовательной организацией, сопровождающиеся бюрократизацией процессов управления, жесткой регламентацией работы педагогов и контролю за их деятельностью, ростом числа административно-управленческого аппарата, снижением потребности в преподавателях и, как следствие, значимости профессии изменили атмосферу вузовской среды. На смену духу свободы, товарищества и наставничества пришли отношения конкуренции, которые стали благоприятствовать проявлению в преподавательской среде вуза негативных человеческих качеств.

**Ключевые слова:** высшее образование, вуз, менеджерализм, бюрократизация образования, прекаризация

Перманентные реформы образования в России не только изменили и продолжают менять «правила игры» в образовательном пространстве вузов, но и существенно изменили сам дух этого пространства.

Пришедшие в вузы из западной практики менеджералистские подходы к управлению образовательной организацией как организацией коммерчески ориентированной, можно сказать, полностью вытеснили дух академических свобод, существовавший в вузах до недавнего времени. В этой связи хочется процитировать С.Л. Кандыбовича, описывающего пагубное влияние существующих в управлении вузами подходов на педагогическую деятельность: «Идеология и практика менеджерализма существенно искажают психологическую структуру деятельности преподавателя, заставляя его распределять временные, психофизиологические и психологические ресурсы на те виды деятельности, которые имеют опосредованное отношение к учебной и научной деятельности, к профессиональной подготовке студентов» [1].

Последнее десятилетие в секторе высшего образования наметился ряд негативных тенденций. Бюрократизация высшего образования сместила акцент в деятельности преподавателей с творческого педагогического процесса, реализуемого со студентами в аудиториях, на перманентную работу над комплектом сопровождающей учебный процесс документации, реализуемую за компьютером. Стало уже не так важно провести занятие качественно, главное качественно представить в документах то, как должно проводиться занятие. К уже озвученной бюрократизации еще одним негативным моментом стала так называемая прекаризация занятости профессорско-преподавательского состава, когда в условиях срочных контрактов труд педагогов перестал быть гарантированным в долгосрочной перспективе. Подробнее об этой и сопряженных с ней проблемах (а также авторском видении причин их породивших) мы писали в работах [2-3]. Проблема занятости усугубляется и значительным падением численности студентов. Так с 2008 г. (пиковый год по числу студентов вузов) по 2020г. численность обучающихся в вузах упала на 46,1% (с 7,5 млн. до чуть более 4 млн. человек) [4], что естественным образом негативно отразилось и на востребованности педагогических кадров в вузах страны.

Стоит отметить, что часть проблем вузов вписана в общую канву проблем сферы образования как таковой. Так, заметно упало качество подготовки выпускников школ, не смотря на достойные средние баллы ЕГЭ, что неоднократно в разные годы отмечалось ректорами вузов. В этой связи преподавателям приходится идти на компромиссы: где-то восполнять пробелы школьной программы, где-то упрощать материал, занижать планку требований к студентам, чтобы не перейти на двухбалльную систему оценивания (уд./неуд.). Сокращая требования к студентам, как следствие большинство педагогов сокращают требования и к своему уровню преподавания, что вполне естественно. В связи с вышесказанным, авторам статьи, находящимся внутри системы высшего образования, приходит стойкая мысль, что в современной высшей школе педагог-профессионал как массовое явление не очень то и нужен. Косвенным образом это подтверждает появление в вузовской среде таких должностей как тьютор, администратор или куратор курса.

Если бы аккредитационные требования не предъявлялись к уровню остротности ППС вуза, то можно смело полагать, что докторов наук/профессоров было бы еще меньше в силу понятного (с точки зрения менеджералистского подхода) желания администрации еще более сэкономить фонд заработной платы. К тому же продолжает сохраняться тенденция изменения пропорции профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого персонала в сторону увеличения доли последних.

На фоне данных изменений в вузовской среде дух свободы, наставничества и товарищества постепенно рассеялся, а на смену ему пришла атмосфера конкуренции, в рамках которой работник должен заслужить расположение начальника, но отнюдь не коллег. Ситуация конкуренции за рабочее место (за объем и содержание нагрузки) начинают порождать, растить и подкреплять в людях далеко не лучшие качества, поскольку процесс интеллектуального и духовного саморазвития сложный и долгий, а приспособленчество заложено в самой природе человека и доступно каждому.

Порой приспособленчество приобретает весьма неприглядные формы, проявление которых до недавнего времени в академической среде вуза было сложно представить. Речь идет о проявлении откровенного холуйства. Использование данного слова характерно для разговорного стиля, однако оно ярко подчеркивает набор негативных (с моральной точки зрения) качеств их обладателя. Слова «сервильность» или «угодничество» все-таки не так передают весь объем характеристик, которые заключает в себе холуйство.

Полагаем, что все представляют в некоторой степени, что есть холуйство, однако, считаем целесообразным уточнить содержание термина.

Итак, холуйство как качество личности заключает в себе «склонность бесчестного человека к низкопоклонству, неадекватному восхвалению, раболепию, лакейству, к демонстрации полной, безоговорочной преданности руководящему лицу и неприкрытому хамству по отношению к нижестоящим» [5]. В этой связи также интересно рассуждение Т.Ереминой [6] о типах людей, склонных к холуйству. Автор считает (и мы вполне с этим согласны), что «это качество свойственно двум категориям людей: одни – слабые, безвольные, не имеющие стержня внутри себя, другие – хитрые, изворотливые, предприимчивые, готовые на всё ради достижения своей цели». И для одних и для других холуйство выступает инструментом приспособления. Она также отмечает, что «состояние холуйства вписано у них в генетический код, они его не замечают, а значит оно для них естественно и привычно» [6]. На счет генетического кода можно высказать сомнения, но из практики наблюдения за такими людьми, хотим отметить, что это качество проявляется у них с разными («нужными») людьми и в разных ситуациях и смотрятся эти приспособленцы «в своем деле» весьма органично.

Описывая два этих типа людей Т.Еремина, отмечает их диаметрально противоположность. Первые, по мнению данного автора, «страдают комплексом неполноценности, люди психологически слабые, утратившие уважение к себе. Суть их холуйства заключается в том, чтобы получать более того, что могут отдать. Как правило, они становятся тенью тех людей, кого считают «выше себя», умнее, талантливее и т.п. Они не способны быть настоящими друзьями. Страх перед сильными людьми заставляет их лицемерить, пресмыкаться, заниматься подхалимажем. В них нет человеческого достоинства. Лишённые уважения к себе, они лишены и уважения к окружающим» [6]. В общении с людьми, к которым они не испытывают страха, они готовы грубить.

Вторую категорию напротив, составляют люди уверенные в себе, хитрые и изворотливые. Они умеют тонко льстить и будут делать это до тех пор, пока в этом есть выгода. Однако, как только они понимают, что этой выгоды уже нет, угодничество с их стороны исчезает, их общение с бывшим объектом выгодополучения может менять тональность вплоть до хамства. Понятиями чести и совести эти люди могут спекулировать в своих разговорах, однако таковых не имеют.

Если есть возможность наблюдать этих людей в ретроспекции в различных ситуациях, то трудно понять их истинное мнение. В общении с разными людьми они с легкостью подстраиваются под собеседника и высказываются на счет одно и того же предмета разговора абсолютно по-разному (вплоть до диаметрально противоположного мнения). Так что можно согласиться с Т.Ереминой, что «холуи не имеют собственного мнения. Они говорят одно, думают другое, а делают третье» [6].

Если такого человека хорошо знать, то уже становится легко предугадать, когда характер его общения с теми или иными людьми поменяется с подобострастнического до пренебрежительного.

По мнению Т.Ереминой этой категории приспособленцев присуще такое качество как интеллектуальное воровство: «они воруют идеи, чужие открытия, мысли, им свойственен плагиат...» [6].

Теперь, уточнив сущность холуйства, авторы выскажут собственное оценочное суждение относительно распространенности вышеописанного феномена в современной преподавательской среде вуза. На взгляд авторов, встречаемость проявления данного явления среди преподавателей вузов возросла (как по числу носителей данного свойства личности, так и по частоте проявления в повседневной рабочей действительности). С одной стороны людей, готовых открыто отстаивать свою позицию, защищая свои права и свободы, становится все меньше, так как происходит выбытие, как по причинам естественного характера (уход на пенсию, смерть), так и по искусственно созданным (создание условий для увольнения сотрудника). А замещение выбывших происходит уже за счет людей, более толерантных к изменениям, происходящим в стенах вуза.

Очевидно, что условия труда преподавателей вузов перманентно ухудшаются: снижение нагрузки, при увеличивающейся интенсификации труда; сокращение доли творческой работы; увеличение затрат времени на выполнение рутинных операций; усиливающиеся регламентация работы педагогов и контроль за исполнением предписанных процедур со стороны административного персонала; в принципе исчезающее уважение к педагогу. Такая ситуация не может вызывать удовлетворения вузовских педагогов, ни склонных к холуйству, ни сохраняющих достоинство. Однако, реакция на ухудшающиеся условия труда и способы преодоления негативных факторов различны. Если одни пытаются нивелировать складывающуюся ситуацию за счет интенсификации своего труда (работа в другом вузе, репетиторство), тихого игнорирования некоторых неприемлемых (с их позиции) нововведений, то другие пытаются получить основные бонусы от лиц, принимающих решение, безыскусно или более тонко «продавая» им свой подхалимаж за лучшие условия труда. При этом нужно понимать, что на этом «рынке» всегда находится и свой потребитель, в противном случае «продавцы» были бы менее заметны.

Провести полноценное исследование на тему «Частота проявления случаев холуйства в преподавательской среде вуза» было бы весьма интересно, но этические аспекты не позволят этого сделать. Нужно отметить, что даже сама формулировка темы может оскорбить и вызвать возмущение значительной доли педагогов. А может такое исследование и вовсе ненужно, поскольку принципиальный момент заключается не в том, что 5% такого рода людей трудятся в педагогическом коллективе вуза или 30%, а в том, что образцы такого поведения востребованы в системе и являются ее маркером.

Зададимся рядом вопросов. Могут ли люди, открыто демонстрирующие подобострастие к одним персонам и пренебрежение к другим, быть достойными моральными образцами поведения для студентов и коллег? Как будут восприниматься слова об искреннем и бескорыстном служении своему Отечеству, о священном долге, об их душевной боли за судьбу Родины, выпущенные из уст этих людей?

Чем бы хотелось подвести итог настоящей статье. Авторы хотят обратить внимание академической общественности на тот факт, что при одной системе ценностей и целевых ориентиров в системе культивируется и поддерживается один тип людей, а при другой системе ценностей – другой тип людей. Если «холуйством» в академической среде никого не удивишь, значит что-то нужно менять в системе ценностей и ориентиров, ибо поменять человеческую природу мы не в состоянии, а сформулировать свою систему ценностей и стараться ей следовать мы можем.

### Литература

1. Кандыбович С.Л. Менеджерализм в высшем профессиональном образовании // Вестник Сыктывкарского университета. Серия 2: Биология. Геология. Химия. Экология. 2019. № 2 (10). С. 19-29.
2. Старцев М.В., Джабраилов М.А. Прекаризация трудовых отношений в системе высшего образования // Саяпинские чтения. Тамбов, 2017. С. 328-336.
3. Старцев М.В., Джабраилов М.А., Колесникова О.И. Социально-экономические детерминанты трансформации системы образования в России // Психолого-педагогический журнал «Гаудеамус». 2020. Т. 19. № 4 (46). С. 36-43.
4. Старцев М.В., Джабраилов М.А. Российское образование в цифрах: 1991-2020 гг. // Преподаватель высшей школы: традиции, проблемы, перспективы. Тамбов, 2022. С. 23-30.

5. Холуйство // Качества личности [электронный ресурс]. URL: <https://podskazki.info/xolujstvo/>
6. Еремина Т. Холуйство // ВикиЧтение. Энциклопедия состояний и качеств. А–Я [электронный ресурс]. URL: <https://info.wikireading.ru/170788>