

10 лет - 10 шагов за ГОРИЗОНТ

Чепуренко А.Ю.,

Конференция ФСН 13.12.2019

Междисциплинарность

- За 5 лет реально продвинуться не удалось: методсеминар ФСН проблем сплочения в междисциплинарные научные коллективы решить не может!
- Возможные варианты решения:
- Наряду с департаментом *каждый* НПР – сотрудник одного из действующих научных подразделений, где и происходит перемешивание: как в СУБ. (Не при нашей горловой нагрузке!)
- Создание на ФСН нескольких междисциплинарных НУЛов с вовлечением в них аспирантов и студентов (напр., большие данные в социальных науках) → где взять средства и потенциальных лидеров?

Продвижение в рейтингах

- Добились значительных результатов, дальше будет труднее (эффект базы)
- Возможные варианты решения:
- Заманивать на нашу площадку крупные конференции
↔ сами останемся без публикаций!
- Поддерживать статьи с международными соавторами (нет инструментов!) → дополнительно стимулировать
- Нарращивать реноме через выпускников за рубежом (нет ресурсов и инструментов!) → фонды и специалисты для работы с выпускниками

Обонлайнивание

- Двигаемся, но медленно: проблем больше, чем решений (blended learning); думающие студенты и иностранцы не в восторге от MOOC – они шли в Вышку за *очным* контактом с ведущими учеными!
- Возможные варианты решения:
- Внутри Вышки не столько «внедрять» MOOC, сколько использовать SPOOC (для внутреннего – майноры, маголего и общеуниверситетские факультативы - и межкампусного употребления)
- «Интенсивная» мобильность для иностранных студентов (MOOC + очная летняя школа = 1 семестр в Вышке и т.п.)

Тотальное обезлэмесивание ПУДов

- Материальный ущерб: последние 3 месяца в значительной степени - на это (посчитать объем ресурсов, потраченных всей Вышкой на перенос ПУД в lms??!)
- Моральный ущерб: менее user friendly не придумать; методически ущербная идея «базисов» → создали еще одну причину роста отчуждения коллектива от целей и задач университета (на пустом месте?)
- Возможные варианты решения:
- Разработать ТЗ и объявить внутренний конкурс на создание в рамках единой e-системы управления образовательным процессом модуля, который позволял бы «чайникам» формировать и корректировать ПУДы примерно как создавать группы в соцсетях, т.е. за пару минут и в пару кликов

Шаг влево, шаг вправо - побег

- По такой системе работает финансовая модель университета: ФАР зарегулирован в части целей расходования; администрация доводит целевые деньги, но хочет контролировать использование как «еврейская мама»! (последний пример - 25 % департаментам на финансирование исследований)
- Варианты решения:
- Забрать всё на уровень университета, проводить экспертизу заявок, мониторинг и оценку результативности полностью централизованно (модель СПбГУ)
- Делегировать вместе с ресурсами *и полномочия и ответственность* вниз! Ведь для чего-то же создавали мегафакультеты?

Трудовые контракты

- Формируется в горизонте 2030 система трех треков, наряду с постоянным персоналом значительная часть коллектива будет работать на квази-преподавательских контрактах → в НИУ появится свой (многочисленный) *прекариат*
- Социальные последствия? Влияние на качество обучения и на корпоративную культуру??
- Возможные решения:
- Развивать систему учебных и научных ассистентов как *сугубо временное* состояние будущих *постоянных* членов коллектива
- Выводить какую-то часть образовательных и связанных с ними услуг на аутсорсинг

Модель управления на факультете

- Сложившаяся в 2014 г. модель управления имеет ряд лакун:
- ООП – *не* подразделение, но имеет много мандатов (прием коммерческих, в том числе иностранных студентов)
- Взаимодействие по линии департамент (школа) – ООП (модель *торга*, но нет механизмов сотрудничества и *контроля*)
- Департаменты: ни ресурсов, ни полномочий...

Студенческое самоуправление

- В Вышке – в небывалых для России масштабах, но
- Студенты претендуют на то, чтобы участвовать в решении вопросов, в которых они (пока!) *некомпетентны*
- К этому их подталкивают «безбилетники» (желающие получить корочку, не вкладываясь) и система *анонимной* обратной связи («красная кнопка», СОП и т.д.)
- Варианты решения:
- Четко разграничить вопросы (гражданских) прав студентов и вопросы содержания учебного процесса →
- упразднить возможность обязательных, причем *анонимных* СОП в части «полезности», «нужности для будущей карьеры» и т.п.
- Больше вовлекать в качестве «арбитров» выпускников
- Не приветствовать павликов морозовых (если жалоба анонимная – игнорировать)!

«Коммунизм – это молодость мира, и его возводить...» (?)

- Программа развития 2030 – документ, содержащий много весьма амбициозных целей и задач
- Убежден, что разрабатывать и тем более осуществлять ее должны те, кому сейчас от силы 40 → острейшая проблема кадрового резерва АРов, руководителей среднего уровня
- Вариант решения:
- Программа «Кадровый резерв» должна готовить прежде всего *то, что само не вырастает* (не «будущего преподавателя», а будущего руководителя ООП или подразделения), иначе будем рекрутировать их извне, причем явно не из «Лиги плюща»...

«Дайте государству 20 лет покоя внутреннего и внешнего, и вы не узнаете Россию!»

- В квартире всегда что-то нужно ремонтировать, но невозможно жить в квартире, где идет *постоянный* полный ремонт! Примеры: «Оригинальный стандарт» (3-я редакция за несколько лет), ПУДы (3-я переделка за 2 года), система академических надбавок и т.п. → постоянные стрессы, сужение горизонтов планирования для НПР и руководителей
- Темп развития университета требует постоянных инноваций, но
- Нужно как-то соблюдать баланс развития и преемственности, иначе – выгорание людей и нарастание отчуждения, когда ученый совет становится не местом для дискуссии
- Возможные решения: ????
- В любом случае, дайте заняться спокойным выстраиванием инфраструктуры образования и науки –и вы не узнаете ФСН 😊