

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-1-51-65>

О роли института старост академических групп в российской высшей школе

Эзрох Юрий Семенович – д-р экон. наук, доцент, проф. кафедры финансового рынка и финансовых институтов. E-mail: ezroh@rambler.ru

Новосибирский государственный университет экономики и управления, Новосибирск, Россия

Адрес: 630099, г. Новосибирск, уд. Каменская, 56

Аннотация. *Институт старост академических групп – вспомогательный инструмент организации образовательного процесса в высшей школе, традиционный для России, но практически не используемый за рубежом. В статье на основе эмпирических данных освещено его современное состояние, сформулированы ключевые проблемы функционирования и обоснованы меры по их преодолению. Цель – формирование комплекса обоснованных научно-практических мер по совершенствованию образовательного процесса в российской высшей школе путём развития института старост академических групп. Методология и методы.* На основе разработанной автором анкеты был проведён опрос студентов по поводу функционирования института старост академических групп в одном из российских экономических университетов. Общее списочное число студентов, которым было предложено принять в нём участие, – 238 человек (12 академических групп); фактическое число респондентов – 193 (81%). Форма проведения анкетирования – анонимная, дистанционная, электронная, на безвозмездной основе. **Результаты и научная новизна.** Сформулирован ряд ключевых проблем функционирования института старост академических групп в России на современном этапе: а) отсутствие должного взаимодействия между деканатами и старостами; б) отсутствие у старост реальных полномочий; в) недостаток кандидатов на роль старосты; г) отсутствие в отечественных университетах систем по привлечению студентов с высокими организационными способностями к выполнению функций старост, по формированию кадрового резерва старост, сопровождению деятельности старост, в том числе на основе развития их личных и деловых качеств. Предложен ряд рекомендаций: а) закрепить статус института старост академических групп как вспомогательного инструмента организации образовательного процесса в целях конкретизации задачи улучшения его функционирования; б) активизировать взаимодействие организационно-воспитательных подразделений деканатов со старостами академических групп; в) наделить советы старост дополнительными полномочиями в части рассмотрения отдельных вопросов, связанных с реализацией учебного процесса; г) создать реально действующую систему отбора, подготовки и сопровождения деятельности старост академических групп; д) повысить уровень материальной и нематериальной мотивации старост. **Практическая значимость.** Обоснованные в статье рекомендации могут быть использованы в России и за рубежом на государственном и локальном уровнях в целях совершенствования образовательного процесса в высшей школе.

Ключевые слова: воспитательная работа в вузе, староста академической группы, институт старост, микроклимат в студенческих группах

Для цитирования: Эзрох Ю.С. О роли института старост академических групп в российской высшей школе // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 1. С. 51-65.

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-1-51-65>

Введение и постановка проблемы

В настоящее время институт старост академических групп в России не играет значимой роли. В ряде отечественных университетов старосты существуют лишь формально («для галочки»), что приводит к получению соответствующего результата: разного рода педагогические успехи в соответствующей области (организационные, воспитательные и т.д.) обычно присутствуют лишь «на бумаге». При этом в большинстве зарубежных вузов старостат отсутствует вовсе, а общеорганизационные вопросы решаются по-иному, например, на уровне целого потока – как в вузах США (President of class избирается сроком на 1 год). Таким образом, *концептуальным* оказывается следующий вопрос: что делать с институтом старост академических групп в России на современном этапе – искать пути его модернизации или отказаться от него? Стоит подчеркнуть, что в зарубежных университетах и колледжах, где нет старост, нет и самих академических групп, формируемых на весь период обучения! Это обусловлено использованием *индивидуально-ориентированной* модели организации учебного процесса (так называемое «асинхронное обучение»)¹ [2]. В таком случае «каждый студент получает возможность выбрать учебные модули для изучения в очередном семестре: сформировать индивидуальный учебный план, выбрать преподавателей и время посещения учебных

занятий» [3]². Описанная система основана на необходимости накопления студентами определённого числа зачётных единиц (кредитов³) для перехода на следующий курс, а не на изучения каких-либо конкретных дисциплин, входящих в учебный план. Студенты в рамках асинхронного обучения должны записываться на самые «нужные» курсы (исходя из своих профессиональных устремлений), к самым сильным преподавателям и т.д. Также они могут проходить обучение и в других вузах, а основной университет должен зачитывать полученные там кредиты и, соответственно, не требовать освоения «пропущенных» дисциплин.

Вместе с тем, как отмечал ректор Балтийского университета им. И. Канта. А.П. Клемешев, «в процессе практического внедрения такой модели не всё так гладко, как это выглядит в локальных актах и регламентах. Сложности связаны, прежде всего, с планированием индивидуальной образовательной траектории и отслеживанием результатов» [5]. Фактически ни один университет в России не перешёл на *полноформатное* асинхронное обучение (хотя эта тема активно обсуждалась в научной литературе и профессиональном сообществе). При этом, согласно действующим ФГОС, доля дисциплин

¹ «При синхронном обучении все студенты учебной группы, поступившие на определённое направление подготовки, имеют общие семестровые учебные планы и общее для всех них расписание учебных занятий. При асинхронной организации учебного процесса учебные группы, постоянные по составу в течение всего срока обучения, *не создаются*» [1]. Фактически на занятиях по разным дисциплинам состав присутствующих меняется. В связи с этим нет необходимости формировать *стабильные* академические группы.

² Асинхронный образовательный процесс может быть организован в рамках концепции студентоцентрированного обучения (СЦО), которая предусматривает «опору на активное, а не пассивное обучение; акцент на глубокое изучение и понимание; повышение ответственности и подотчётности со стороны студентов; развитое чувство их самостоятельности; взаимозависимость между преподавателями и учащимися; взаимное уважение в отношениях между ними; рефлексивный подход к учебному процессу со стороны и преподавателя, и студентов» [4].

³ Изучение и сдача дисциплины обычно приводят к получению от 1 до 6 зачётных единиц (з. е.), в зависимости от её трудозатратности. В России 1 з. е. = 36 академических часов.

плин по выбору студента должна составлять не менее 30%. Однако возможность выбора одной из вариативных дисциплин нередко существует лишь «на бумаге» – студенты «выбирают» первую из дисциплин по выбору, исходя из настоятельной рекомендации университета. Сложившуюся ситуацию можно охарактеризовать словами Б.А. Сазонова: «шагнув одной ногой в будущее, вторую оставили в прошлом» [3].

Сохранение классического синхронного обучения в отечественной высшей школе де-факто обусловлено рядом объективных причин, прежде всего – трудностью составления приемлемого учебного расписания. В настоящее время оно формируется «от студенческих групп», т.е. занятия планируются в удобное для обучающихся время – обычно в первой или во второй половине дня, без промежутков («окон») между парами. При асинхронном обучении невозможно сделать удобное расписание для каждого студента – «окна» практически неизбежны⁴! Иными словами, весьма вероятна ситуация, когда в течение дня у обучающихся будет три пары: по одной утром, днём и вечером. В ведущих зарубежных университетах кампусы, где проживают студенты, расположены недалеко от учебных корпусов, что частично нивелирует данную проблему. В России всё, к сожалению, не совсем так: общежитий не хватает, кроме того, они нередко располагаются на другом конце города. Вторая причина – особенности планирования педагогической нагрузки штатных преподавателей на фоне усугубляющихся кадровых проблем в университетах [6]. Третья – неготовность подавляющего большинства российских сту-

дентов, особенно младших курсов, к «самостоятельному плаванию». Вероятнее всего, значительная часть обучающихся выберет для изучения те дисциплины, где преподаватели не будут осуществлять серьёзный контроль за посещаемостью, а также те, которые сдать проще, и т.д. При этом слабый контроль за посещаемостью (или его отсутствие) неминуемо приведёт к отчислению существенной части студентов⁵, особенно на первом-втором курсах.

В этой связи некоторые прогрессивные российские вузы предлагают своим студентам «компромиссный» вариант – *сделать в процессе обучения выбор индивидуальной образовательной траектории «пакетно», т.е. в рамках одного из профилей*. Так, Новосибирский государственный университет экономики и управления набирает студентов на «общее» направление 38.00.01 «Экономика»; вначале они изучают единый набор базовых и общеэкономических дисциплин. Затем в середине второго курса студенты выбирают один из десяти (!) профилей, по которому они продолжают обучение на третьем-четвёртом курсах («Банковское дело», «Бухгалтерский учёт», «Экономика предприятий» и т.д.). В этом случае происходит переформирование потока студентов и создание новых *стабильных* академических групп.

Не вызывает сомнений тот факт, что «кредит-система, превалирующая в мировом высшем образовании» [3], является прогрессивной. Однако, по мнению автора, в среднесрочной перспективе в России, к сожалению, не появятся необходимые условия для её

⁴ В российских условиях эта проблема усугубляется, если учитывать и без того ограниченный аудиторный фонд университетов. Так, во многих вузах аудиторий не хватает настолько, что некоторые занятия приходится проводить в библиотеках, актовых залах и т.д. Кроме того, преподаватели зачастую принимают пересдачи на кафедрах, что также обусловлено хроническим дефицитом свободных аудиторий.

⁵ Опираясь на свой опыт, автор может утверждать, что большей части российских студентов-экономистов не хватает *мотивации* учиться, особенно на младших курсах. Во многом это обусловлено тем, что их обучение финансируют родители, в то время как за рубежом, особенно в США, обучающиеся колледжей и университетов обычно «платят из своего кармана»: предварительно работают несколько лет, чтобы накопить на учёбу, или привлекают студенческие кредиты (student loans).

полноформатного и, главное, эффективного использования. Этим определяется объективность сохранения классических академических групп и, как следствие, – актуальность модернизации института старост академических групп для совершенствования образовательного процесса в отечественной высшей школе.

Научно-прикладной проблемой настоящего исследования является недостаточная интегрированность института старост академических групп в образовательный процесс современных высших учебных заведений России. *Целью исследования* является предложение комплекса научно-практических мер по совершенствованию образовательного процесса в российской высшей школе путём развития института старост академических групп (соответствующие рекомендации могут быть использованы и за рубежом). К числу основных *задач исследования* относятся следующие: а) разработка контрольно-измерительных материалов (анкеты) для сбора эмпирических данных о функционировании института старост академических групп; б) формирование репрезентативной выборки анкетизируемых, проведение опроса с использованием разработанных материалов, сбор и систематизация соответствующих данных; в) формирование целостной картины функционирования института старост академических групп в России на основе критического анализа собранного материала; г) выявление ключевых проблем и обоснование рекомендаций.

Обзор литературы

Анализ российской научно-педагогической литературы. К сожалению, трудов, содержащих результаты эмпирических исследований в интересующей нас области, мало – большая часть исследований имплицитно содержит в структурированном виде позицию *самых преподавателей*, а не позицию студентов или работодателей, лишь *обобщённую* преподавателями в результате, например, массового анкетирования или интервьюирования [7; 8].

По нашим сведениям, среди массива работ, посвящённых проблемам повышения качества образования, лишь в одном научном исследовании подчёркивается тот факт, что «качество подготовки специалистов с высшим образованием во многом зависит и от таких факторов, как отношения в группе» [7]. При этом «отличными» или «хорошими» их называли лишь около 60% опрошенных⁶; иными словами, более трети (!) студентов, проводя ежедневно по 4–6 часов друг с другом, по сути, едва выносят одногруппников! Очевидно, что такой микроклимат отрицательно сказывается на организации образовательного процесса. Это обусловлено тем, что при этом: а) снижается мотивация посещения студентами университета (появляются «обычные» прогульщики или даже прогульщики-«изгои»; б) ухудшается качество проведения занятий, предусматривающих кооперацию студентов при выполнении заданий преподавателя и т.д. Как следует из современных исследований, роль старост в сплочении студентов академических групп достаточно велика (около 80 % студентов полагают именно так); при этом «сплочённая студенческая группа в первую очередь помогает в учёбе (73,5%), способствует приобретению друзей (60,7%)» [9]. Подчёркнём, что иные аспекты функционирования института старост академических групп (не связанные с созданием внутригруппового микроклимата) раскрыты в отечественной литературе *крайне фрагментарно*; к их числу относятся лишь отдельные аспекты процесса выбора старост [10; 11], а также формирования у них лидерских компетенций [12; 13].

Анализ зарубежной научно-педагогической литературы. «Во всём мире широко распространено мнение о том, что повышение эффективности систем образования необходимо для ускорения социально-экономического развития, сокращения неравен-

⁶ Объём выборки составил 575 респондентов из 36 групп РГППУ: первый курс – 32%; второй курс – 25%; третий курс – 26%; четвёртый курс – 17% [16].

ства, роста экономической конкурентоспособности наций и, возможно, для укрепления правительственных институтов» [14]. Вопросы повышения качества высшего образования становятся поэтому для зарубежных исследователей всё более актуальными, что обусловлено наступлением «периода глобальной рецессии, когда последствия кризиса испытывают даже выпускники школ, которым сложно найти своё место на рынке труда» [15]. Это приводит к выдвиганию самых разнообразных предложений по повышению качества образовательного процесса [16–18]. Отметим, что в отличие от российских подходов они, как правило, основаны на мнениях самих обучающихся: «выявление потребностей и ожиданий учащихся в отношении качества педагогических услуг и их удовлетворённость являются важнейшим принципом всеобщего управления качеством образования [19]. К примеру, в исследовании Эвелин Гарве было проведено *два* опроса студентов *с годовым интервалом*, в течение которого университеты имели возможность исправить указанные обучающимися недостатки, среди которых – «неадекватные задания, заочные лекторы, низкоквалифицированные лекторы, отсутствие систем оповещения для массовых лекций и т.д.» [20]. Как и российские учёные, зарубежные специалисты полагают, что создание хорошего микроклимата в академических группах является важным специфическим фактором, оказывающим стимулирующее положительное влияние на результаты учебного процесса [21]. Вместе с тем функционирование института старост *не рассматривается* ими как способ преодоления или минимизации существующих недостатков, присущих образовательному процессу в высшей школе. Как отмечено выше, это связано с тем, что в большинстве зарубежных вузов старосты академических групп просто не назначаются.

Выводы в рамках анализа научно-педагогической литературы. Результаты изучения отечественных научных трудов показывают существенную фрагментарность представле-

ний о функционировании института старост академических групп на современном этапе. Указанное во многом обусловлено незначительным числом публикаций, содержащих результаты эмпирических исследований, полученных в рамках анкетирования или интервьюирования самих обучающихся. При этом в большинстве зарубежных стран соответствующий институт не функционирует вовсе, что фактически предопределяет отсутствие научных трудов по изучению его потенциала. Это определяет высокую актуальность нашего исследования и для российских, и для зарубежных экспертов с позиции учёта накопленного в России опыта при планировании и реализации собственных научно-практических мероприятий.

Организация и методы исследования

В целях формирования эмпирической базы исследования автором была разработана анкета, включающая в себя 17 вопросов, связанных с практическими особенностями функционирования института старост академических групп. Для получения более ясного представления вариантов ответа (для закрытых вопросов) и обеспечения свободного пространства для ответов на открытые вопросы в анкете предусмотрено место для комментариев в свободной форме или в рамках ответа на вопрос: «Почему Вы так считаете?». Опрос проводился в мае 2018 г. среди трёх потоков студентов второго курса обучения в одном из российских экономических вузов (направление обучения – 38.03.01 «Экономика», возраст 18–20 лет). Общее списочное число студентов – 238 человек (12 академических групп); фактическое число респондентов – 193 (81 % обучающихся). Форма проведения анкетирования – анонимная, дистанционная, электронная, на безвозмездной основе. Результаты анкетирования были обобщены и проанализированы автором с использованием стандартных офисных пакетов MS Office (Excel).

В первую очередь в рамках анкетирования было необходимо выяснить *принципиальное*

отношение современных российских студентов к функционированию института старост академических групп. Подавляющее большинство студентов (98,4% опрошенных) выступают за то, чтобы в их группе кто-то обязательно выполнял обязанности старосты. При этом конкретизация вопроса применительно к старшим курсам («Нужен ли староста старшекурсникам?», т.е. достаточно взрослым и самостоятельным людям) практически не меняет ситуацию: в среднем лишь 1 из 30 студентов выступает против. При этом от старосты ждут прежде всего «информирования»⁷, «организации внеучебных мероприятий» («нет возможности организовать без помощи активиста»), «персональной ответственности», а также некой «связи между нами (студентами.— Ю.Э.) и *высшими* силами» и т.д. Малочисленные аргументы «против» можно проиллюстрировать так: «единственная видимая функция старосты — “энка в журнале” <...> остальное практически всё можно сделать самостоятельно <...> так и получается». По мнению автора, отрицательные оценки связаны во многом с ненадлежащим исполнением старостами своих обязанностей, а также с не всегда равными межличностными отношениями в группах.

Далее студентам было предложено систематизировать функциональные обязанности старост академических групп по степени их значимости (Табл. 1). Наиболее важной функцией старосты (первое, реже второе место) большинство студентов считают информирование группы об особенностях учебного процесса — по поводу переноса занятий, домашнего задания по отдельным дисциплинам и т.д. С одной стороны, действительно удобно, когда можно уточнить что-либо у человека, на которого возложена персональная «обязанность прислуги за всё». С другой стороны, это говорит о недостаточном уровне взросления некоторых

студентов, которые не могут обойтись без «няньки» (практически вся информация находится в открытом доступе или сообщается непосредственно на занятиях всей группе).

Как это нередко случается, студенты в некоторых ситуациях придерживаются политики «двойных стандартов» [8]. Так, информирование деканата и кураторов об учебных делах группы и о *пожеланиях* обучающихся, по их мнению, это вторая по значимости задача старост. При этом контроль посещаемости, который является *составной* частью «учебных дел в группе», — лишь предпоследняя. Аналогичным образом организация внеучебных мероприятий, по мнению респондентов, — самая малозначительная функция старост. Между тем с них требуют усилий по созданию сплочённого коллектива (по нашему мнению, этого просто невозможно добиться, общаясь друг с другом только на переменах, и то на учебные темы).

Один из наиболее значимых факторов, который оказывает влияние на эффективность всего учебного процесса, — это системность обучения, выражающаяся в посещаемости студентами занятий. К сожалению, в этой области в российских вузах нередко наблюдаются серьёзные проблемы. При этом две трети студентов категорически против того, чтобы на старост в принципе возлагалась такая обязанность. В качестве аргументов используют следующие основные доводы: «не может объективно вывести посещаемость группы, т.к. довлеют дружеские отношения», «зачем делать двойную работу, если это делают преподаватели?», «отмечать одних и тех же прогульщиков бесполезно», «студент сам вправе решать, идти ему на занятие или нет»... Сказанное позволяет сделать два ключевых вывода: а) некоторые старосты не в полной мере осознают меру своей ответственности, а также то, что «шила в мешке не утаишь» (это, в свою очередь, роняет их авторитет); б) деканаты не запрашивают информацию о посещаемости (т.е. не взаимодействуют со старостами по одному из важнейших учебных вопросов)

⁷ Здесь и далее цитаты без указания авторства приводятся, исходя из содержания отдельных анонимных анкет студентов.

Таблица 1

Сведения о ранжировании значимости отдельных обязанностей старосты

Table 1

Data on ranking the importance of certain headman's duties

Значимость	Обязанность старосты	Балльная оценка
1	Доведение до сведения студентов группы информации, касающейся учебного процесса	221
2	Информирование деканата / куратора об учебных делах в группе и о пожеланиях студентов	544
3	Создание доброжелательной атмосферы между преподавателями и студентами	730
4	Создание организованного сплочённого коллектива в группе	731
5	Учёт посещаемости студентов своей группы и периодическое информирование деканата	842
6	Организация внеучебных мероприятий (походы группой в боулинг, кино и т.д.)	943

Примечания. Студентам было предложено присвоить указанным обязанностям старосты оценку от 1 до 6 (1 – самая важная, 6 – наименее важная). Балльная оценка – сумма всех оценок по каждой обязанности. Две анкеты не содержали однозначного ответа на поставленный вопрос.

или предпочитают вовсе не реагировать на злостные прогулы отдельных студентов.

Определяющим этапом является выбор достойной кандидатуры на роль старосты. Взгляды студентов на «портрет идеального старосты» весьма разнятся (Рис. 1). Как видно, более половины студентов полагают, что уровень успеваемости не оказывает влияния на качество исполнения обязанностей старосты. Учитывая, что ни деканаты, ни преподаватели кафедр не участвуют в выборах старост, такая позиция нередко приводит к тому, что старостами становятся слабо успевающие студенты («троечники»). При этом речь обычно идёт о людях добродушных, приятных в общении (именно поэтому их изначально и избирают), но «разгильдяях» в учёбе – пропускающих значительное число занятий, пренебрегающих выполнением домашних заданий и т.д. Такие старосты зачастую не пользуются авторитетом у одногруппников, а преподавательский опыт показывает, что успеваемость академических групп, имеющих «слабых» старост, существенно ниже их потенциальных возможностей⁸ (в том числе из-за проблем в

межличностной коммуникации студентов внутри группы⁹). Очевидно, что «слабые» старосты оказывают отрицательное влияние на эффективность учебного процесса! Верно и обратное...

При этом не каждый студент может выполнять функции старосты в силу отсутствия или недостатка у него специфических качеств¹⁰. В рамках анкетирования респондентам было предложено ранжировать необходимые личные качества исходя из их влияния на эффективность выполнения старостами своих функций (Табл. 2). По мне-

подавателю видно, что студенты при повышении сплочённости могли бы учиться гораздо лучше.

⁹ Проще говоря, речь идёт о недружных группах. Возникает замкнутый круг: плохие отношения в группе (или их фактическое отсутствие) → желание лишний раз не видеть одногруппников → пропуск занятий (сначала «малозначительных», а потом и всех без разбора) → плохие отношения в группе.

¹⁰ Это и не хорошо, и не плохо. Можно провести параллель с наличием музыкального слуха. Кому-то это дано, а кому-то нет. При этом все имеют возможность добиться успеха в жизни. Стоит подчеркнуть, что и слух, и практически все личные / деловые качества *развиваются* при их систематической тренировке!

⁸ Было бы некорректным сравнивать её с успеваемостью других групп. Вместе с тем опытному пре-

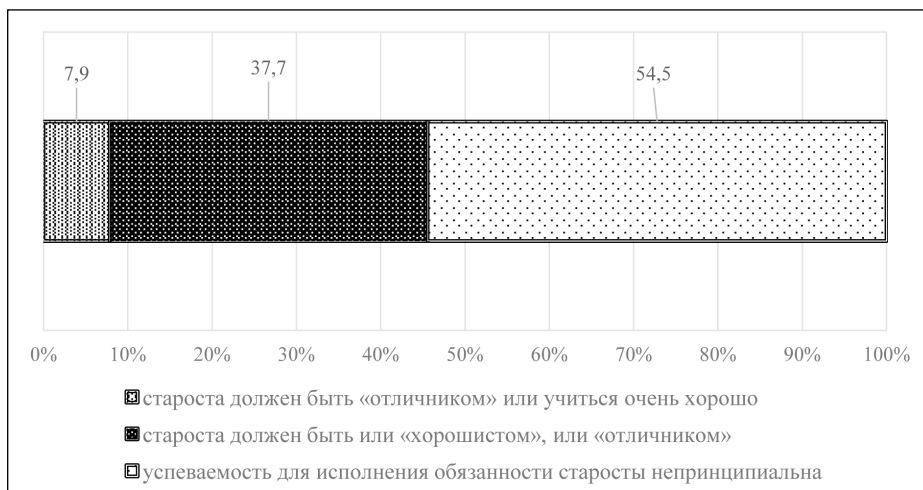


Рис. 1. Структура ответов на вопросы о принципиальной необходимости функционирования института старост академических групп (в %)

Fig. 1. Structure of the answers to the questions regarding the need for the institute of headmen of academic groups (in %)

нию студентов, главным качеством, которым должен обладать староста, является «ответственность»; при этом балльные оценки «коммуникабельности», «заинтересованности» и «активности» различаются незначительно¹¹. Вместе с тем можно в существенной мере согласиться с респондентами в том, что остальные качества для выполнения функции старосты, действительно, имеют несколько меньшую значимость.

Ключевой вопрос: как выбрать старосту, который в наибольшей степени обладал бы всеми необходимыми качествами? Стоит ли для этого проводить психологическое тестирование? Подавляющее большинство студентов (80 %) считают это непринципиальным, а 5 % — и вовсе категорически против. Респонденты приводят следующие основные аргументы: «бессмысленно», «должен показать в процессе», «в любом случае, можно сменить старосту»¹², «мало желающих» и даже «это глупо».

¹¹ Связь между значимостью качества и его балльной оценкой носит обратный характер.

¹² В чём, кстати, глубоко заблуждаются, ибо проблема обычно принимает «хронический» характер, а её разрешение обычно происходит в ходе планового реформирования групп (при

Староста — должность выборная, он должен являться представителем мнения большинства студентов группы. С учётом того, что проблемы развития студенческого самоуправления в настоящее время становятся всё более актуальными [22], респондентам было задано два вопроса относительно повышения роли старост в данной сфере (Рис. 2). Как видно, лишь 56% поддерживают позицию о необходимости повышения роли советов старост в решении спорных ситуаций в университете. Их основные аргументы таковы: «чтобы проблемы студентов заметили», «поиск компромисса», «решать настоящие проблемы». При этом практически половина студентов (44%) продемонстрировали *тотальный* пессимизм: «без толку», «нет реальных сил» и т.д. Ещё меньше сторонников (одна треть респондентов) у решения конфликтных ситуаций с привлечением совета старост. Большая часть ответов сводится к следующему: «конфликты решают без привлечения посторонних лиц», «взрослые люди сами найдут решение». В совокупности полученные данные свидетельствуют о выборе профиля обучения после двух лет обучения).

Таблица 2
Сведения о ранжировании
значимости отдельных качеств старосты
Table 2
Data on ranking the importance of certain
headman's personality traits

Значи- мость	Личные качества старосты	Балльная оценка
1	Ответственный	624
2	Коммуникабельный / общи- тельный	667
3	Заинтересованный	697
4	Активный	706
5	Терпеливый / уравновешенный	1 008
6	Доброжелательный / тактичный	1 067
7	Волевой / целеустремлённый	1 174
8	Справедливый	1 188
9	С чувством юмора	1 554

о пассивности, усталости или разочарованности большинства обучающихся в элементах студенческого самоуправления, а также о полном неверии в то, что самим можно что-то исправить.

Следующий блок вопросов был связан с оценкой качества работы старост отдельных академических групп, а также с её совершенствованием. Студенты 11 из 12 академических групп оценивали деятельность своего старосты на очень высоком уровне (рейтинг поддержки составлял от 85 до 100 баллов). В то же время студенты одной из групп оказались крайне недовольными работой старосты: «его никогда нет на парах», «человек перестал выполнять свои обязанности» и т.д. Стоит отметить, что, несмотря на консолидированную позицию в отношении отрицательной оценки, эта группа так и не смогла самоорганизоваться и провести пере выборы старосты. Основной рекомендацией студентов по улучшению работы старост стало повышение их денежного содержания. Обучающиеся рекомендовали увеличить установленную университетом ежемесячную плату с 200 р. минимум до 1 000 р. (в среднем), мотивируя это тем, что «быть старостой – работать без выходных», «трата времени и

нервов», «сколько платят сейчас – смешно». Кроме того, респонденты советовали усилить контроль за их деятельностью.

Заключительный вопрос анкеты звучал следующим образом: «Хотели бы Вы выполнять функции старосты?». Около 90% студентов не видят себя в такой роли, объясняя это: а) отсутствием необходимых качеств («я безответственный и ленивый человек», «я не коммуникабельный» и т.д.); б) боязнью ответственности («слишком ответственно», «не люблю ответственность»); в) дефицитом времени («живу далеко», «учёбы хватает»); г) общей незаинтересованностью («зачем на это тратить своё время?», «отнимает время и нервы», «маленькая оплата», «не все уважительно относятся к старостам и перекладывают собственные обязанности на их плечи» и т.д.). Вместе с тем 19 человек (10 %) хотели бы выполнять функции старосты, выделяя для себя следующие бонусы: «опыт общения», «это бы развило меня», «это интересно» и т.д. Таким образом, «конкурс» на должность старосты в среднем составлял 1,5 человека на место. При этом в случае, если бы выборы старост происходили в период анкетирования, они оказались бы *безальтернативными* в трёх из двенадцати групп, а в одной группе выборы не состоялись бы и вовсе из-за полного отсутствия желающих. Иными словами, в настоящее время реальная конкуренция среди студентов за возможность выполнения функции старосты своей группы, к сожалению, практически отсутствует. А к чему приводит отсутствие конкуренции в любой сфере, общеизвестно...

Выявленные проблемы и пути их решения

Результаты проведённого эмпирического анализа свидетельствуют о существовании серьёзного кризиса в функционировании института старост академических групп в России. Это позволяет поставить концептуальный вопрос о возможности его сохранения, т.к. на текущий момент обязанности старост во многом сводятся к весьма фор-

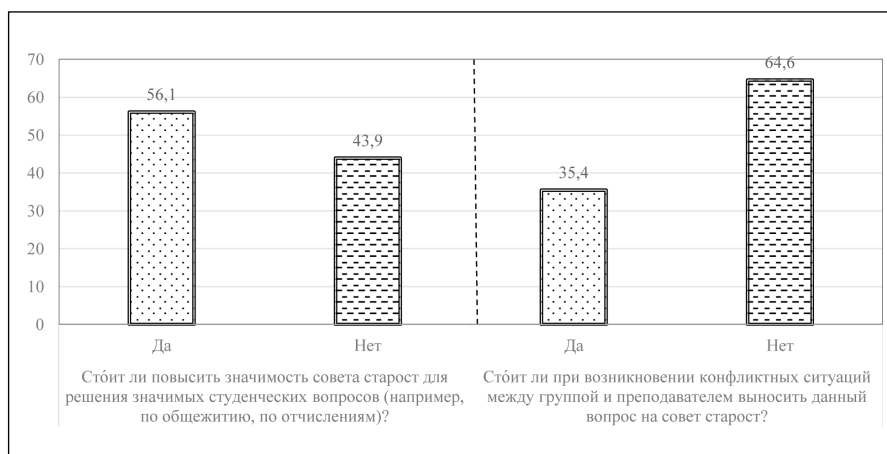


Рис. 2. Структура ответов на вопросы о повышении роли старост в рамках системы студенческого самоуправления (в %)

Fig. 2. Structure of the answers to the questions regarding the increasing role of headmen of academic groups within student self-government system (in %)

мальному ведению журналов посещаемости и повторению заданий для тех, кто что-то прослушал или недопонял («староста всегда поможет и сделает то, что тебе делать *лень*»). К числу *ключевых* проблем функционирования института старост академических групп относятся следующие.

Проблема 1. Отсутствие должного взаимодействия между деканатами и старостами академических групп (в том числе недостаточный контроль работы старост). Равнодушные работники деканата, ответственных за организационно-воспитательную работу, помимо прямых отрицательных эффектов, ещё и демотивирует старост. Как правило, взаимодействие с деканатами осуществляется эпизодически – обычно один раз в конце каждого семестра. Иными словами, не являясь представителями деканата (хотя должны быть!), старосты не информируют о происходящем в группах, не вносят предложений и т.д. Старосты и деканаты существуют в неких параллельных мирах. Неудивительно, что в этой ситуации они склонны считать административную часть своей работы бессмысленной: «журналы (посещаемости. – Ю.Э.) не смотрят <...> на прогульщиков всем пофиг». Общеизвестно, что бесполез-

ность любой работы снижает мотивацию к её выполнению до минимума.

Проблема 2. Отсутствие у старост реальных полномочий. Фактически ни преподаватели, ни деканаты не прислушиваются к их мнению, что ещё больше демотивирует старост и приводит к разочарованности других студентов.

Проблема 3. Недостаток кандидатов на роль старосты, в том числе из-за униженно низкого размера денежного вознаграждения (200 р. в месяц) и нереализованности системы нематериальной мотивации.

Проблема 4. Отсутствие в отечественных университетах *систем*: а) привлечения студентов с высокими организационными способностями к выполнению функций старост; б) формирования кадрового резерва старост; в) сопровождения деятельности старост, в том числе через обучение и развитие их личных и деловых качеств.

По мнению автора, функционирование института старост академических групп требует полной «перезагрузки», для чего необходимо предпринять ряд мер.

Рекомендация 1. Закрепить (на локальном или законодательном уровне) статус института старост академических групп как

вспомогательного инструмента организации образовательного процесса в целях конкретизации концептуальной задачи его функционирования.

Рекомендация 2. Активизировать взаимодействие организационно-воспитательных подразделений деканатов со старостами академических групп. Для этого необходимо ставить перед старостами *конкретные* задачи по: а) обеспечению участия как можно большего числа студентов не только в учебной, но и во внеучебной жизни университета; б) профилактике правонарушений со стороны студентов (их участия в несанкционированных общественных акциях, членства в запрещённых организациях и др.); в) продвижению здорового образа жизни – профилактике употребления алкоголя, табака, наркотиков, подготовке к сдаче нормативов ГТО и т.д. Кроме того, на периодической основе (не реже одного раза в месяц) необходимо требовать у старост отчёты об их деятельности, в том числе в рамках *очных* заседаний советов старост.

Рекомендация 3. Наделить советы старост дополнительными полномочиями в части рассмотрения отдельных вопросов, связанных с реализацией учебного процесса (например, вопросов отчисления, выселения студентов из общежития, рассмотрения конфликтных ситуаций и т.д.). Вполне возможно, что совет старост из студенческой солидарности может возражать против законного (и вполне обоснованного) отчисления того или иного студента. В этом нет ничего страшного – предоставление *некоторым* «оступившимся» второго шанса не подорвёт устои университета. Наоборот, старосты выступают своеобразными поручителями, которые в итоге и «подтянут» неуспевающих. При этом они должны будут хорошо «поработать» «спасённого» им товарища, а информация об этом должна быть максимально распространена в студенческом сообществе для: а) минимизации рисков рецидива неуспеваемости, в том числе и со стороны других студентов; б) повышения авторитета

старост, которые докажут, что вместе они в состоянии оказать определённое влияние на учебный процесс.

Рекомендация 4. Создать реально действующую систему отбора, подготовки и сопровождения деятельности старост академических групп. Ещё на этапе приёма документов в вуз необходимо с помощью анкетирования и интервьюирования выявлять активных молодых людей – кандидатов на роль старосты. Сразу после зачисления (т.е. *до* начала учебного процесса) их необходимо приглашать на специальные тренинги, деловые игры, в процессе которых: а) можно выбрать наиболее подходящих на роль старосты студентов; б) проинформировать и нацелить их на ответственное и систематическое выполнение обязанностей старосты; в) развить необходимые качества и подготовить кандидатов к вступлению в должность. При этом формирование списков академических групп должно происходить с учётом включения в её состав не менее двух потенциальных старост. В дальнейшем целесообразно периодически (один раз в семестр) проводить тренинги для развития соответствующих навыков у действующих старост.

Рекомендация 5. Повысить уровень материальной и нематериальной мотивации старост академических групп. Во-первых, следует увеличить размер оплаты их труда, который должен состоять из *небольшого* фиксированного «оклада» и премиальной части, величина которой определялась бы исходя из отчёта старосты за семестр и оценки работы старосты деканатом и группой. Во-вторых, в условиях объективно ограниченного бюджета университетов необходимо максимально использовать возможности нематериальной мотивации: создать общеуниверситетскую галерею фотографий действующих старост, доску почёта, проводить конкурс «Лучший староста (потока, факультета, университета)» [23], вручать в торжественной обстановке благодарственные письма от декана или ректора и т.д.

Заключение

Совершенствование образовательного процесса в высшей школе – вопрос очень важный и многоаспектный. Одним из *вспомогательных* инструментов, который способен оказать на него позитивное воздействие, является институт старост академических групп. В настоящее время за рубежом он практически не используется, а в России положительный эффект слабо заметен из-за значительного объёма накопленных проблем. В такой ситуации одним из возможных вариантов развития событий является отказ от его функционирования и переориентация на зарубежный опыт. При всех потенциальных преимуществах данного решения (повышение самостоятельности и ответственности студентов, сокращение расходов университетов, упрощение работы деканатов и т.д.), оно, по мнению автора, будет генерировать в большей степени *отрицательные последствия*. Это связано с тем, что современные российские студенты объективно менее мотивированы активно участвовать в учебном процессе по сравнению со студентами ведущих зарубежных университетов. В связи с этим полная отмена института старост академических групп в России на современном этапе может стать «шоковой терапией». Учитывая объективную неготовность российских студентов к подобной либерализации и выявленное в рамках эмпирического исследования кризисное состояние института старост академических групп в России, автор сформулировал ряд ключевых проблем его функционирования и обосновал концептуальные рекомендации по их преодолению. Их внедрение должно, по мнению автора, оказать положительный и пролонгированный эффект в области совершенствования образовательного процесса в отечественных вузах.

Литература

1. Грязев М.В., Руднев С.А., Анисимова М.А., Бляхеров И.С. Модульные планы для эффективной реализации образовательных программ университета на основе ФГОС 3+ // Высшее образование в России. 2014. № 11. С. 5–17.
2. Вознесенская Н.В., Сафонов В.И. Индивидуально-ориентированная организация учебного процесса в информационно-образовательной среде вуза // Гуманитарные науки и образование. 2011. № 3 (7). С. 6–9.
3. Сазонов Б.А. Индивидуально-ориентированная организация учебного процесса как условие модернизации высшего образования // Высшее образование в России. 2011. № 4. С. 10–24.
4. Байденко В.И., Селезнёва Н.А. Оптика взгляда на будущее (статья 3) // Высшее образование в России. 2017. № 12. С. 120–132.
5. Клемешев А.П., Кукса И.Ю. Управление образовательными программами как фактор модернизации университета // Высшее образование в России. 2016. № 5. С. 10–20.
6. Эзрох Ю.С. Кадровые перспективы российских университетов: кто будет преподавать в недалёком будущем? // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 7. С. 9–40.
7. Котова С.С., Хасанова И.И. Качество образовательного процесса в университете глазами студентов // Образование и наука. 2016. № 9 (138). С. 43–61.
8. Эзрох Ю. Повышение качества высшего образования: угол зрения студентов-экономистов // Общество и экономика. 2018. № 4. С. 92–109.
9. Бочкарева А.Б. Формирование сплочённой студенческой группы: условия и факторы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2014. № 5 (123). С. 200–209.
10. Шкаберина Г.Ш., Товбис Е.М. Применение метода аналитической иерархии к задаче выбора старосты учебной группы // Образовательные технологии и общество. 2014. Т. 17. № 2. С. 360–370.
11. Капезина Т.Т. Исследование межличностных отношений в студенческой группе // Наука. Общество. Государство. 2016. Т. 4. № 1 (13). С. 95–102.
12. Городецкая И.В., Горбачёв В.В., Клопов Н.А. Проблема лидерства в студенческой среде ВГМУ // Вестник Витебского государственного медицинского университета. 2014. Т. 13. № 1. С. 121–128.
13. Щетинина Д.П., Зинченко С.С. Формирование компетенции «лидерство» в вузах // Российский психологический журнал. 2016. Т. 13. № 4. С. 269–283.

14. *Corrales J.* (1999.) The politics of education reform: bolstering the supply and demand; overcoming institutional blocks (English) // The education reform and management series. Vol. 2. No. 1. Washington, D.C.
 15. *Hrnčiar M., Madžík P.* Improving the Quality of Higher Education in Central Europe: Approach Based on GAP Analysis // Higher Education Studies. 2013. Vol. 3. No. 4. DOI: 10.5539/hes.v3n4p75
 16. *Bunglowala, A., Asthana, N.* A Total Quality Management Approach in Teaching and Learning Process // International Journal of Management (IJM). 2016. Vol. 7. No. 5. P. 223–227.
 17. *Ibrahim Y., Arshad R., Salleh D.* Stakeholder perceptions of secondary education quality in Sokoto State, Nigeria // Quality Assurance in Education. 2017. No. 25(2). P. 248–267.
 18. *Telford R., Masson R.* The congruence of quality values in higher Education // Quality Assurance in Education. 2005. Vol. 13. No. 2. P. 109–118.
 19. *Gruber T., Fuß S., Voss R., Gläser-Zikuda M.* (2010). Examining Student Satisfaction with Higher Education Services: Using a New Measurement Tool // International Journal of Public Sector Management. 2010. Vol. 23. No. 2. P. 105–123.
 20. *Garwe, E.* Student voice and quality enhancement in higher education // Journal of Applied Research in Higher Education. 2015. Vol. 7, no. 2, pp. 385–399. DOI: 10.1108/JARHE-05-2014-0055
 21. *Walsb E.* (2010). A model of research group microclimate: Environmental and cultural factors affecting the experiences of overseas research students in the UK // Studies in Higher Education. 2010. Vol. 35. P. 545–560.
 22. *Галеева Н.А.* Взаимосвязи в развитии навыков организации и самоорганизации студентов вуза // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2016. № 4 (38). С. 191–195.
 23. *Селиванова М.Н.* Конкурс “лучший староста” как средство развития профессионально важных качеств обучающихся // Образование. Карьера. Общество. 2016. № 3 (50). С. 62–63.
- Благодарности.* Автор выражает признательность рецензентам и научному редактору за ценные замечания.
- Статья поступила в редакцию 22.10.19*
После доработки 05.12.19
Принята к публикации 13.12.19

On the Role of the Institute of Headmen of Academic Groups in Russian Universities

Yuriy S. Ezrokh – Dr. Sci. (Economics), Assoc. Prof., Prof. of the Department of financial market and financial institutions. E-mail: ezroh@rambler.ru
 Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, Russia
 Address: 56, Kamenskaya str., Novosibirsk, 630099, Russian Federation

Abstract. The institute of headmen of academic groups is an auxiliary tool for improving the educational process in higher education. This tool is traditional for Russian Universities, but it practically is not used abroad. Based on empirical data, the article highlights its current state, formulates key problems and justifies measures to overcome them.

The goal is the formation of a set of sound scientific and practical measures to improve the educational process in Russian higher education by developing the institute of headmen of academic groups.

Methodology and methods. On the basis of the questionnaire developed by the author, a student survey was conducted to explore how the institute of headmen of academic groups is functioning in one of the Russian economic universities. The total number of students who were invited to participate in the survey was 238 people (12 academic groups); the actual number of respondents was 193 (81% of students). The questionnaire was anonymous, remote, electronic, free of charge.

The results and scientific novelty. The author has formulated a number of key problems characterizing functioning of the institute of headmen of academic groups at the present stage: a) the lack of proper interaction between deans and headmen; b) the lack of real authority among the headmen;

c) the lack of candidates for the role of headmen; d) the lack of systems in domestic universities for: d1) attracting students with high organizational skills and leadership to perform the functions of headmen; d2) the formation of a personnel reserve of headmen; d3) supporting headmen's activities including the development of their personal and business qualities. To overcome them, a number of recommendations have been proposed: a) to formalize the status of the institute of headmen of academic groups as an auxiliary tool for improving the educational process in order to specify the conceptual task of its functioning; b) to intensify the interaction between the organizational and educational units of deans headmen of academic groups; c) to empower councils of headmen so that they can take part in consideration of certain issues related to the implementation of the educational process; d) to create a working system for the selection, preparation and support of the activities of headmen of academic groups; e) to increase the motivation of headmen.

Practical relevance. The given recommendations can be used in Russia and abroad at the state and local levels in order to improve the quality of the educational process in higher education institutions.

Keywords: headmen of academic group, institute of headmen, educational work, student performance, student group microclimate

Cite as: Ezrokh, Yu.S. (2020). On the Role of the Institute of Headmen of Academic Groups in Russian Universities. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 29, no. 1, pp. 51-65. (In Russ., abstract in Eng.)

DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-1-51-65>

References

1. Gryazev, M.V., Rudnev, S.A., Anisimova, M.A., Blyakherov, I.S. (2014). Modular Plans for the Effective Implementation of University Educational Programs Based on FSES 3+. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 11, pp. 5-17. (In Russ., abstract in Eng.)
2. Voznesenskaya, N.V., Safonov, V.I. (2011). The Individually-Focused Organization of Educational Process in the Educational and Informational Environment Higher School. *Gumanitarnye nauki i obrazovanie = The Humanities and Education*. No. 3 (7), pp. 6-9. (In Russ., abstract in Eng.)
3. Sazonov, B.A. (2011). Individually-Oriented Organization of the Educational Process as a Condition for the Modernization of Higher Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 4, pp. 10-24. (In Russ., abstract in Eng.)
4. Baidenko, V.I., Selezneva, N.A. (2017). Optics of Looking to the Future (Article 3). *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 12, pp. 120-132. (In Russ., abstract in Eng.)
5. Klemeshev, A.P., Kuksa, I.Yu. (2016). Administration of Academic Programmes as a Factor of University Modernization. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 5, pp. 10-20. (In Russ., abstract in Eng.)
6. Ezrokh, Y.S. (2019). Personnel Perspectives of Russian Universities: Who Will Be Teaching in the Near Future? *Obrazovanie i nauka = Education and Science*. Vol. 21, no. 7, pp. 9-40. (In Russ., abstract in Eng.)
7. Kotova, S.S., Khasanova, I.I. (2016). The Quality of the Educational Process at the University through the Eyes of Students. *Obrazovaniye i nauka = Education and Science*. No. 9, pp. 43-61. (In Russ., abstract in Eng.)
8. Ezrokh, Yu. (2018). Increase Quality of Higher Education: Viewing of Students-Economists. *Obshchestvo i ekonomika = Society and Economy*. No. 4, pp. 92-109. (In Russ., abstract in Eng.)
9. Bochkareva, A.B. (2014). Formation of the United Student Group: Conditions and Factors. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny = Monitoring of public opinion: economic and social changes*. No. 1, pp. 10-15. (In Russ., abstract in Eng.)

- toring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5 (123), pp. 200-209. (In Russ., abstract in Eng.)
10. Shkaberina, G.Sh., Tovbis, E.M. (2014). Application of the Analytical Hierarchy Method to Selecting the Head of the Study Group. *Obrazovatel'nyye tekhnologii i obshchestvo = Educational Technology and Society*. No. 2, pp. 360-370. (In Russ., abstract in Eng.)
 11. Kapezina, T.T. (2016). Research of Interpersonal Relations in Student Groups. *Nauka. Obshchestvo. Gosudarstvo = Science. Society. State*. No. 1, pp. 95-102. (In Russ., abstract in Eng.)
 12. Gorodetskaya, I.V., Gorbachev, V.V., Klopov, N.A. (2014). [The Problem of Leadership in the Student Environment of Voronezh State Medical University]. *Vestnik Vitebskogo gosudarstvennogo meditsinskogo universiteta = Vestnik of Vitebsk State Medical University*. No. 1, pp. 121-128. (In Russ., abstract in Eng.)
 13. Shchetinina, D.P., Zinchenko, S.S. (2016). Forming "Leadership" Competency in Institutes of Higher Education. *Rossiyskiy psikhologicheskiy zhurnal = Russian Psychological Journal*. Vol. 13, no. 4. pp. 269-283. (In Russ., abstract in Eng.)
 14. Corrales, J. (1999.) The Politics of Education Reform: Bolstering the Supply and Demand; Overcoming Institutional Blocks (English). *The Education Reform and Management Series*. Vol. 2, no. 1. Washington, D.C.
 15. Hrnčiar, M., Madzik, P. (2013). Improving the Quality of Higher Education in Central Europe: Approach Based on GAP Analysis. *Higher Education Studies*. Vol. 3, no. 4. DOI: 3.10.5539/hes.v3n4p75
 16. Bunglowala, A., Asthana, N. (2016). A Total Quality Management Approach in Teaching and Learning Process. *International Journal of Management (IJM)*. Vol. 7, no. 5, pp. 223-227.
 17. Ibrahim, Y., Arshad, R., Salleh, D. (2017). Stakeholder Perceptions of Secondary Education Quality in Sokoto State, Nigeria. *Quality Assurance in Education*. No. 25 (2), pp. 248-267.
 18. Telford, R., Masson, R. (2005). The Congruence of Quality Values in Higher Education. *Quality Assurance in Education*. Vol. 13, no. 2, pp. 109-118.
 19. Gruber, T., Fuß, S., Voss, R., Glässer-Zikuda, M. (2010). Examining Student Satisfaction with Higher Education Services: Using a New Measurement Tool. *International Journal of Public Sector Management*. Vol. 23, no. 2, pp. 105-123.
 20. Garwe, E. (2015). Student Voice and Quality Enhancement in Higher Education. *Journal of Applied Research in Higher Education*. Vol. 7, no. 2, pp. 385-399. DOI: 7.10.1108/JAR-HE-05-2014-0055
 21. Walsh, E. (2010). A Model of Research Group Microclimate: Environmental and Cultural Factors Affecting the Experiences of Overseas Research Students in the UK. *Studies in Higher Education*. Vol. 35, pp. 545-560.
 22. Galeeva, N.A. (2016). Interrelationships in Developing Self-Organizational and Organizational Skills of High School Students. *Vestnik Krasnoyarskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V.P. Astaf'eva = Bulletin of Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V.P. Astafiev*. No. 4, pp. 191-195. (In Russ., abstract in Eng.)
 23. Selivanova, M.N. (2016). [The Contest "The Best Headman" as a Means of Developing Professionally Important Qualities of Students]. *Obrazovaniye. Kar'yera. Obshchestvo [Education. Career. Society]*. No. 3, pp. 62-63. (In Russ.)

Acknowledgement. The author expresses gratitude to the peer reviewers and the Editor-in-Chief for valuable guidance and advice.

*The paper was submitted 22.10.19
Received after reworking 05.12.19
Accepted for publication 13.12.19*