

ПРОЦЕДУРАТА ЗА НАЗНАЧАВАНЕ НА РЪКОВОДИТЕЛ НА КАТЕДРА КАТО ПРИЧИНА ЗА ВЛОШАВАЩОТО СЕ КАЧЕСТВО НА ОБУЧЕНИЕТО И МИКРОКЛИМАТА ВЪВ ВИСШИТЕ УЧИЛИЩА У НАС

Александър Димитров

Европейски политехнически университет – Перник

Резюме. В статията се предлага промяна на Закона за висшето образование в глава 4, касаеща механизма за избор и назначаване на ръководителите на катедри. Описаната промяна се обосновава на важната и роля за качеството на обучението на студентите.

Keywords: department; negative practice

„Каквото селото – такъв и кметът“

Увод

Законът за висше образование¹⁾ утвърждава катедрата като звено на факултети, департаменти или колежи, отговарящо за реда и качеството на обучение по една или няколко учебни дисциплини в процеса на изграждане на висшите у нас. Именно качеството на обучението е ключовата фраза, изпусната в законовите текстове, която формално освобождава академичната администрация за въвеждане на псевдodemократични практики в реда за назначаване и освобождаване на лица на длъжност „ръководител катедра“ (РК).

Макар че от въвеждането на този закон са изминали 22 години и той вече е претърпял повече от 37 поправки, постигането на световните стандарти на качеството в родното висше образование е смътна химера и във водещите български университети²⁾. Въпреки значително нарасналия брой хабилитирани преподаватели на основен трудов договор у нас, в частност професори, дори се забелязват сериозни симптоми на регрес в качеството на образователния процес, изразяващи се във:

- миграция на качествените кандидат-студенти към чуждестранни вузове;
- дипломиране на абсолвенти във висшите училища по специалности без пазарна и трудова реализация;

- снижаване качеството на защитените докторски дисертации до нивото на дипломни работи, а дипломните работи – до нивото на курсови проекти;
- покупко-продажби на черно на курсови работи и проекти, дипломни работи, дори и на докторски дисертации;
- драстично намаляване на защитите на „големи“ докторски научни тези;
- въвеждане на порочни и неморални практики при придобиване на научни звания и степени³⁾.

В предлаганата статия се обсъжда състоянието на катедрената институция у нас и нейният принос към пониженото качество на образованието у нас вследствие на сгрешения модел за назначаване на РК.

Състояние на проблема

Като начало, тук ще бъде посочено обстоятелството, че в самия закон за висше образование, в частта му „Управление на катедрата“, и по-конкретно при избора и назначаването на РК, е заложен механизъм, който поражда конфликт на интереси между членовете на Катедрения съвет (КС) и обществените очаквания за високо качество на образователния процес, провеждан в катедрата.

Този механизъм създава капсулирани катедрени структури, превръщането им в кастови феоуди и електорален конформизъм. В резултат катедрата преживява застои и загиване.

Съгласно текущата академична практика, утвърдена с приетите във ВУ правилници за приложение на ЗВО, за ръководители на катедри (РК) се избират лица, които се номинират или самопредлагат измежду хабилитираните лица на същата катедра⁴⁾, членове на КС. Според чл.67, 68 и 69 от Правилника на СУ „Климент Охридски“ изборът се извършва от КС, когато на събранието присъстват поне 2/3 от членовете му и когато поне 50% + 1 дават вот за даден претендент.

Този казус на ЗВО, предоставящ на КС право и задължение да избира своя ръководител под формата на декларирана автономност, е *израз на миграцията на вузовското ръководство и ректора* от отговорността за селекцията на хабилитиран преподавател, който да менажира качествен учебен процес в дадена катедра. Още по-съществено е и обстоятелството, че давайки автономия на катедрите, ЗВО затруднява ректора⁵⁾ да води единна политика, насочена към мисията и визията на университета, към неговите ценности и стратегически задачи.

Така, изборът е оставен на самотек в съответствие със сентенцията на Илф и Петров, изречена от Остап Бендер, че „сърдбата на даешките се е в собствените им ръце“.

Ако се спазват духът и формата на закона, прогнозата за изхода на вота за РК ще бъде в полза на най-конформирания за всички кандидати. Това на практика означава, че преобладаващите настроения и отношения в катедрата определят и политиката на нейното ръководство, без те да са хармонизирани с най-важното – качеството на обучението. Този феномен придоби особено зна-

чение в последните години, когато за по-голямата част от академичния състав студентът и обучението му не са първостепенен приоритет⁶⁾.

Изборът на РК има валидност четири години⁷⁾. Следва утвърждаването му от съвета на основното звено и назначаване по основен трудов договор с ректора на ВУ (чл.26д, 4 – [1]).

В задълженията на новоназначения РК влизат планирането и разпределянето на текущото учебно натоварване⁸⁾ между академичната колегия. Скоро тези функционални ангажименти на РК се превръщат в неговите ръце в мощен инструмент за управление и манипулиране членовете на КС. Другите инструменти на РК за управление включват цял спектър разрешения: от тези за командировки, участия в научни форуми, контролирана селекция на научни журита за защиты, държавни изпитни комисии и се стига до ползване на консумативите. От него зависят както учебните планове, така и академичното издигане на кадрите от катедрата. Той определя състава на журитата за избор на професори и доценти. Практически никой не контролира РК и той знае това. Скандално би било неговите предложения да бъдат обструкционирани в по-горните нива на йерархията на ВУ, и никой не му се противопоставя.

Колкото и битово да звучи, в много катедри се формира „вътрешен колегиален кръг“ от преподаватели, близки до РК, които реализират по 800 звънчеви часа⁹⁾ с допълнителни хонорувани часове (това е с повече от 100% над нормативното натоварване). Именно стремежът към екстранормативно учебно натоварване причинява влошаването на качеството на обучението, negliжиране на методическата дейност и недопускане на други, нови преподаватели на основен трудов договор, като обрича катедрата на капсулиране и загниване.

Задоволяването на глада за хонорувани часове на членовете на КС е необходимото условие за успешния цикличен избор на стария нов РК, който се превръща в заложник в електоралния капан. Избира го половината от състава на КС и ако той я владее, не може да му се противопостави нито ректор, нито декан. Затова той прави колаборации с приближени нему и преследва другите.

В опит да се освободи от „мъртвата хватка“ на КС, ръководителят на катедрата е изкушен да прилага следните стратегии:

- стимулиране и подклаждане на противоборствата между хабилитираните;
- фракционирание и арбитраж между фракциите;
- отглеждане на собствена „партия“ в кръга на нехабилитираните;
- протекция и прикриване на нарушителите на трудовата дисциплина и методическите протоколи с цел формиране на лична признателност и преданост;
- negliжиране на успешните изяви на старшите членове на КС и елиминирание на електоралните опоненти.

В катедрата се създава обстановка на личностни конфликти, недоверие, интригантство и подлизурство. В отделни случаи се появява открита или имплицитна репресия¹⁰⁾ спрямо членове на КС.

Видимата страна на отношенията в катедрата са:

- застаряваща учебно-методична база;
- липса на организирано усъвършенстване на педагогическите умения на членовете на катедрата;
- застаряващ преподавателски състав;
- отсъствие на преподавателски обмен с други сходни катедри.

Катедрата започва да се „вари“ в собствения си сос, понеже мислите и действията на РК са фокусирани върху стратегиите и тактиките за неговото преизбиране в следващите избори, вместо към подобряване качеството на образователния процес, провеждан в подопечната му катедра.

Как да се обърне този тренд за свободно падане и разпад на функциите на катедрата? Да видим какво казва теорията за движението – динамиката. Още от учителя Нютон знаем, че векторът на ускорението на даден обект по директория и големина се определя от силовата динама, действаща върху него. Главният вектор на динамата е РК, главният момент е КС, а инерционният момент е ЗВО.

Механикът с добър стил би променил най-напред инерционността на системата (ЗВО), след това главния вектор (РК) и накрая момента (КС).

За това първата стъпка трябва да бъде насочена към промяна на Закона за висше образование в частта му „Управление на катедрата“, и по-конкретно при избора и назначаването на РК.

Предложение

В глава четвърта „Академична автономия на ЗВО“ да се запише следната промяна:

Чл.26д, (4) Ръководителят на катедрата е лице, хабилитирано в съответното научно направление на катедрата, което след публичен конкурс се избира от съвета на основното звено и се назначава с безсрочен трудов договор от ректора на вуза.

До участие в конкурса се допускат само лица, хабилитирани в друго ВУ, като при равни други качества с предимство ще се ползват кандидатите с експертиза в образователния мениджмънт.

При неуспешно проведен конкурс, повторен след три месеца, катедрата губи самостоятелността си, като се обединява със сродна катедра в по-голяма или в департамент.

Назначеният ръководител катедра се атестира¹¹⁾ веднъж на пет години от комисия, предложена от декана и назначена от ректора. При неуспешна начална атестация, повторена след две години, същият се освобождава по непригодност, а за овакантиеното място се обявява нов конкурс или се извършва сливане на катедрата.

За заварените РК при влизането в действие на настоящата поправка се дава гратисен период от 1 година за провеждане на начална атестация и се процедира както в предния абзац.

Контролът по изпълнението на изискванията на чл.2бд. (4) се възлага на НАОА при атестиране на специалностите и отговарящите за тях катедри.

Заключение

Създаването на правилната процедура за назначаването на ръководител на катедра е предопределящо условие за правилното функциониране на катедрите. Замяната на изборния с конкурсния принцип за персонален подбор на РК, от моя гледна точка, въпреки че не е панацеята, е директрисата за преодоляване на тежкото заболяване на системата за висше образование у нас. Тогава перифразирана, народната поговорка би звучала „Какъвто кметът, такова и селото“.

Предлаганата стагия за промяна на ЗВО в глава 4 не накърнява принципа за академичната автономия на ВУЗ, а анонсира път за усъвършенстване формата ѝ, но при засилване отговорността на академичното ръководство и ректорите на ВУ. Заложената тук цел беше да се разгледат нещата в реалния им формат, без замитането им под килима, без страдание и носталгия по командната система за управление на образованието. Проблемите на повишаването на качеството на нашата образователна система в интерес на обучаемите могат да се решават само при открита широкоформатна обществена дискусия, а не с умствени спекулации в ограничения кръг на вузовската номенклатура под действието на нагона ѝ за самовъзпроизводство и инстинкта за самооцеляване.

Благодарности. Авторът благодари на колегите професори Христов, Бояджиев, Назърски, Александров, Йорданов, Зимпаров и други за бележките и препоръките, направени върху началните варианти на статията, основно в нейната констативна част.

NOTES/БЕЛЕЖКИ

1. Закон за висшето образование. ДВ бр.117 от 27.12.1995 г., изменен в ДВ 28/1996и ДВ 98/2016.
2. За 2017 г. в класацията The Times Higher Education: World University Ranking въобще липсват български вузове, а СУ „Климент Охридски“ е извън първите 1000 университета в света.
3. Например скандалната история в СА – Свищов, германските докторанти в МГУ, случаите с Добринка Агмаджова във ВТУ „Т. Каблешков“ и този с ректора на ТУ – Варна.
4. Въпреки отсъствието на изрично законово изискване, поради необходимостта за осигуряване на учебно натоварване на РК, външни претенденти типично са отказани от участие в процедурата.

5. Ректорът не може да се меси директно в избора на **РК**, макар и последният да не е част от политиката на академичното ръководство.
6. Напълно обяснима реакция поради понижения престиж на преподавателя и неговия социален статус. Той търси компенсация за ниската си заплата в поемане на „екстранормативни“ часове или получаване на други доходи извън ВУ.
7. В някои вузове съществува ограничение за броя на последователните мандати на **РК**.
8. В повечето катедрени структури се поддържа скрит резерв от учебни часове, използван за балансиране на натоварването. Този резерв се разпределя от **РК** под формата на хонорувани часове.
9. Еквивалентни на 27 – 30 часа седмична заетост. Такава натовареност е предпоставка за ниско качество на провежданите занятия и използваните методични материали и устройства
10. Като в случаите с доц. д-р Лилия Петрова и проф. д.и.н. Петко Аврамов във ВТУ „Т. Каблешков“.
11. Атестацията на **РК** да се извършва по правилник, утвърден от академичния съвет въз основа на постигне на заявените цели от **РК** в неговия план за управление на катедрата, обявен в конкурса за избирането му.

THE PROCEDURE FOR APPOINTING A HEAD OF DEPARTMENT AS A REASON FOR THE DETERIORATING QUALITY OF EDUCATION AND THE MICROCLIMATE IN THE HIGHER SCHOOL

Abstract. A modification in the Higher Education Act in Chapter 4, concerning the mechanism for election and appointment of the Department Heads is suggested. The proposed amendment would contribute to the quality of higher education.

✉ **Prof. Alexander Dimitrov, DSc.**
European Polytechnical University
Pernik, Bulgaria
E-mail: dimitrov_epu@yahoo.com