

**FEBRUARY REVOLUTION OF 1917 AND CHANGES IN THE SYSTEM OF DIOCESAN ADMINISTRATION OF THE RUSSIAN ORTHODOX CHURCH\*\***

The article discusses the functioning of the system of diocesan administration of the Russian Orthodox Church in the period from February to October 1917. On the materials of the Samara province it examines the process of democratization of the system, implementation of the elective principle, and the role of various diocesan institutions in this process.

**Key words:** diocesan council, consistory, deanery congress, elective principle, regional church history, Middle-Volga region.

Статья поступила в редакцию 21/VIII/2015.  
The article received 21/VIII/2015.

---

\* *Kokarev Maksim Sergeevich* (maxim.kokarev.1980@mail.ru), SS Cyril and Methodius School of Post-Graduate and Doctoral Studies, Build. 5, 4/2, Pyatnitskaya Street, Moscow, 115035, Russian Federation.

\*\* *The present work is carried out at financial support from the Russian Foundation for the Humanities according to the research project 14-31-01022 «System of diocesan administration of Russian Orthodox Church at the end of the XIX – beginning of the XX centuries (on the materials of Samara diocese)».*

---

**ПЕДАГОГИКА**

---

УДК 378

*Н.В. Соловова, С.Н. Яшкин\****БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ КАФЕДРЫ**

В статье рассмотрены методологические подходы к управлению научной работой вуза, в частности базовые принципы организации научно-исследовательской работы кафедры. В рамках стратификационного подхода проанализирована внутренняя структура научного коллектива как основного элемента профессионального сообщества в высшем учебном заведении, занимающегося интеллектуальной деятельностью.

**Ключевые слова:** научная работа вуза, стратификационный подход, процессный подход, управление научно-исследовательской деятельностью кафедры, структура научного коллектива.

Потребность перехода российского общества к инновационной экономике, отказ от ресурсной зависимости вызывают необходимость интеграции производственных, экономических, политических и социальных процессов, что значительно повышает роль научного потенциала образовательных кластеров. Сегодня в условиях глобализации образования, внедрения новых технологий обучения университеты вынуждены искать свое «новое место» в трансформирующей экономике: утрачивается ценность «знания», при мониторинге вузов значимым показателем служит «инновационная активность». Одной из главных задач администрации вузов становится активное и мотивированное привлечение преподавателей к выполнению крупных научно-исследовательских проектов и инновационных программ. Необходимость участия в таких проектах стала основой «выживания» для большинства российских вузов. В современных условиях приоритет в государственной поддержке принадлежит крупным научно-образовательным центрам (федеральным, национально-исследовательским университетам и др.), где активно развивается инновационная инфраструктура. Очевидно, что такие крупные образовательные центры имеют более высокую привлекательность у будущих студентов, демонстрируя высокую конкурентоспособность на рынке

---

\* © Соловова Н.В., Яшкин С.Н., 2015

Соловова Наталья Валентиновна (solovova.nata@mail.ru), кафедра теории и методики профессионального образования, Яшкин Сергей Николаевич (snyashkin@mail.ru), кафедра управления человеческими ресурсами, Самарский государственный университет, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

образовательных услуг. Поэтому осознание необходимости глубоких качественных изменений в системе организации и успешного выполнения НИР вузов — актуальная и приоритетная задача современной высшей школы.

Для решения данной проблемы необходима принципиальная методологическая позиция, задающая стратегию исследования. Появилось понимание того, что реализация концепций управления научными системами невозможна без проникновения в вузы менеджмента качества по управлению бизнес-процессами.

В научной литературе представлены подходы к организации и управлению предприятием, учебным процессом, качеством продукции: классический управленческий подход (А. Файоль); бюрократический подход (М. Вебер); поведенческий — бихевиористический (Э. Мейон, Ч. Бернанд); функциональный (А.И. Кочетов); системный (Л. Фон Берналанфи, А.А. Богданов, Г. Саймон); системно-кибернетический (Г.С. Теслер, О.Ф. Шабров); структурный (Н. Винер, А.А. Богданов); личностно-деятельностный подход (Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн, В.В. Сериков); синергетический (И.Р. Пригожин); ситуационный (П. Лоуренс, И. Ансофф); средовый (Ю.С. Мануйлов); компетентностный (И.А. Зимняя, А.В. Хуторской, П.Г. Щедровицкий); процессный (В. Брагин, У.Э. Деминг, В. Корольков, Н. Соловова) [1].

Управление НИР вуза предполагает целенаправленную деятельность субъектов различного статуса, обеспечивающих оптимальное функционирование научно-образовательной системы, развитие и перевод управляющих субъектов на новый тип деятельности, гарантирующий качество научного и образовательного результата. Управление структурной организацией научно-исследовательской деятельности становится значимой задачей вуза, что послужило причиной обращения к *стратификационному подходу*, суть которого заключается в применении базовых принципов: иерархичности, полиструктурности, взаимосвязи, последовательности, диалогичности, инновационности, интегрированности, взаимодействия, дифференциации и саморазвития. Базовые принципы стратификационного подхода задают требования к структуре организации, а принципы процессного подхода — требования к результату: целеполагание (содержание процесса зависит от поставленной цели); адаптивность (содержание процесса может меняться в зависимости от условий); непрерывность (мероприятия процесса протекают быстро и неразрывно друг от друга); последовательность (структура процесса выстроена в четком порядке); взаимосвязь (содержание мероприятий процесса зависит друг от друга); рефлексивность (в процесс встроены корректирующие мероприятия); инновационность (каждый новый цикл процесса ориентирован на новые цели).

Руководство исследовательской работой на кафедре — процесс крайне сложный, требующий сугубо дифференцированного подхода к организации самой работы и к оценке ее результатов. Специфика научной деятельности независимо от области знаний состоит в том, что это творческий процесс, поэтому функция научного руководителя заметно отличается от методов управления в других сферах деятельности. Руководство научной деятельностью требует применения нестандартных схем управления. Основной задачей научного руководителя является создание коллектива единомышленников, удовлетворяющего основным признакам профессиональной группы [2] и занимающего определенные статусные позиции в научном сообществе. За научным руководителем формально закреплён приоритет в выборе тематики исследований, что обусловлено необходимостью совместной профессиональной деятельности, предполагающей объединение членов коллектива на основе общих задач и целей работы. Научный руководитель обеспечивает совместное «пространственно-временное» существование коллектива и создает предпосылки для профессионального общения между людьми. В этой связи не менее важными задачами научного руководителя

являются глубокое понимание личных научных планов и профессиональных перспектив сотрудников (защита дипломных работ, диссертаций разного уровня, получение ученых званий и наград, повышение личного научного рейтинга и т. д.), а также забота о материальной и информационной составляющих их научной деятельности (взаимодействие с руководством учебного заведения, активная грантовая деятельность, участие в конференциях, опубликование и внедрение научных результатов и др.). Еще одной задачей научного руководителя является аргументированное разделение функций между членами коллектива, координация их действий, установление прочных профессиональных коммуникаций, равноправный доступ и взаимный обмен информацией. Безусловно, успешная реализация этой функции должна базироваться на позициях, оптимально учитывающих интеллектуальный и духовно-нравственный потенциал научных сотрудников, их социальный статус, а также общую психологическую атмосферу в коллективе (см. рис. 1).



Рис. 1. Внутренняя иерархия научного коллектива

Несколько научных направлений на кафедре может быть следствием целого ряда исторических, организационных, эволюционных и подчас даже случайных процессов в развитии и становлении науки в конкретном вузе, городе или регионе. Центром возникновения нового научного коллектива является ученый, имеющий собственное научное направление и известный своими работами среди других коллег – профессионалов в данной области знаний. Появление нового научного коллектива на кафедре может быть следствием различных факторов: как результат эволюционного развития традиционного научного направления кафедры; как результат научной стажировки перспективного сотрудника в каком-нибудь известном научном центре; как приход на кафедру новых коллег, представителей другой научной школы. Вокруг научного руководителя формируется группа единомышленников, как правило, учеников из числа бывших студентов и аспирантов. Научная группа всегда в той или иной мере стратифицирована: имеет внутреннюю иерархию, в которой члены коллектива подразделяются на многие ранги и уровни. Во главе этой иерархии (первый уровень) стоит научный руководитель, как правило, доктор наук или профессор, осуществляющий контроль за работой всего коллектива. Остепененные преподаватели (кандидаты наук, доценты) составляют основное ядро (второй уровень) научного коллектива и имеют социально значимые признаки (семья, дети, собственное жилье). Их мотивационные установки направлены на продолжение научной деятельности и увеличение собственного научного рейтинга. Именно из этого профессионального ядра впоследствии вырастают молодые доктора наук, появляются точки роста новых научных коллективов. Представители этого уровня могут иметь собственных аспирантов и учеников, которыми они руководят самостоятельно или совместно с научным руководителем всей научной группы. Мы полагаем, что устойчивое функционирование и взаимодействие этих двух уровней обеспечивает плодотворную работу всего научного

коллектива. Основу третьего уровня должны составлять студенты, магистранты и аспиранты — категория лиц, обучающихся в высшем учебном заведении. У представителей этой группы отсутствуют устойчивые отношения с основными членами научного коллектива, что обусловлено временными ограничениями их пребывания в научном коллективе в силу ряда объективных причин (фиксированный срок обучения, необходимость посещения занятий других преподавателей и т. д.). Вместе с тем это важнейший уровень существования всей рассмотренной пирамиды, поскольку, по нашему глубокому убеждению, без студентов и аспирантов науки в высшем учебном заведении быть не может. Именно из представителей этой мобильной и самой многочисленной группы вырастают новые ученые, обогащающие науку передовыми идеями и новыми решениями. Поэтому одной из основных задач руководителя научного коллектива является создание организационных, методических и материально-технических условий для различных форм научного творчества молодежи, а также создание благоприятных условий для формирования высокопрофессиональной, мотивированной и творчески активной личности будущего специалиста и ученого.

Руководителем научного направления или отдельной исследовательской группы на кафедре является известный специалист в области проводимых научных исследований, обладающий всеми необходимыми качествами менеджера научных проектов. Обычно функции научного лидера закреплены за заведующим кафедрой, однако в случае нескольких независимых научных направлений им может быть и рядовой сотрудник кафедры, не имеющий административных функций, или приглашенный ученый. Безусловный интерес в этой связи вызывает вопрос, поднятый академиком РАН Ю.А. Золотовым на страницах одного авторитетного научного издания [3]: должна ли научная тематика заведующего кафедрой соответствовать профилю кафедры? Автор отмечает, что в наших высших учебных заведениях часто кафедрой заведует специалист в иной области, чем его сотрудники. Практика подобных назначений перестала быть исключением из правил в современной российской высшей школе, что свидетельствует о глубоком системном кадровом кризисе, поразившем не только отдельные кафедры и факультеты, но и некоторые университеты, когда к управлению научно-образовательной деятельностью приходят люди, мало что в ней понимающие. Это может привести к резкому снижению уровня образования и научных исследований в университетах, а также полной утрате сложившихся ранее научных школ и направлений. В последние десятилетия Россия только теряла лучшие научные кадры и практически не уделяла внимание подготовке отечественных ученых-педагогов на Западе для нужд собственной высшей школы и науки. Так, в частности, нам не известен ни один пример того, чтобы в Самаре — крупном научно-исследовательском центре страны — кафедрами или исследовательскими лабораториями руководили выпускники или стажеры ведущих научных центров мира. При этом отметим, что стоявшие у истоков отечественных научных школ и на многие годы прославившие Россию ученые подолгу жили за границей, впитав лучшие традиции мировой науки и воспитавшие не одно поколение видных ученых.

Зарубежный опыт создания исследовательских университетов свидетельствует о необходимости грамотной и последовательной кадровой политики, направленной на поддержку молодых и талантливых исследователей, способных к самостоятельному генерированию идей и созданию собственных научных школ и направлений. В России парадигма такого подхода к организации науки пока не находит отклика у подавляющего большинства администраций в университетах, что обусловлено как объективными, так и субъективными причинами [4]. По нашему мнению, это является одной из основных причин низкого научного потенциала большинства современных российских университетов. Отсутствие отлаженной системы стажировок, низкий уро-

вень владения иностранными языками, неудовлетворительное в подавляющем большинстве случаев материально-техническое оснащение университетов, общее снижение социального статуса российских ученых негативно влияют и на воспроизводство профессиональной группы научно-педагогических работников.

Положение преподавателя вуза в современном российском обществе требует от него «суперкомпетентности», когда кроме своей основной педагогической деятельности он должен заниматься научными исследованиями, коммерциализацией своей интеллектуальной собственности, рекламой вуза и своей предметной области, постоянно меняющимися технологическими вопросами преподавания, требующим постоянной актуализации методическим сопровождением читаемых курсов, воспитательной деятельностью и др. [5]. Строгое соблюдение ключевых положений перечисленных выше компетенций приводит к определенной маргинализации всей преподавательской деятельности и, как следствие, к снижению профессионального статуса преподавателя. Особенно актуально эта проблема звучит для молодых остепененных преподавателей, научный потенциал которых оказывается достаточно высоким, однако отсутствуют нарабатываемые с годами «секреты педагогического мастерства». Для коллег с опытом преподавательской работы основные приоритеты, круг дисциплин и структура рабочего времени являются уже устоявшимися, поэтому смена предпочтений того или иного вида деятельности для них требует серьезной (в большинстве случаев финансовой или карьерной) мотивации. Кроме того, распространены случаи, когда небольшой коллектив кафедры составляют люди не только разных возрастных групп, но и выходцы из различных научных школ и коллективов, имеющие часто не совпадающие области научных интересов. Таким образом, организация научной работы на кафедре должна базироваться на глубоком понимании и анализе менеджером как объединяющих, так и индивидуально-личностных предпосылок для совершения совместной научной деятельности.

Ключевая роль в инициировании полноценной и качественной научной работы на кафедре принадлежит научному руководителю коллектива. Активизация научной работы в некоторой степени должна способствовать и сложная ситуация постоянного недофинансирования российских вузов, а также низкий социальный статус преподавателей высшей школы. Консолидация коллектива на выполнение крупного научного проекта, поддержанного в форме гранта, государственного задания или хоздоговорной работы, базируется прежде всего на стремлении улучшить финансовое положение членов коллектива и отсутствии необходимости дополнительного заработка за пределами учебного заведения. При этом члены научного коллектива, активно участвующие в исследовательской работе кафедры, выглядят более адаптированными и чаще позитивно оценивают условия своей работы в сфере высшего образования. Члены кафедры, которые предпочитают преподавание, объективно переживают более сильное давление со стороны администрации, поскольку показатели научно-исследовательской деятельности являются приоритетными в современной системе аккредитации вуза. Нельзя согласиться с распространенным в литературе мнением, что осуществляемый в настоящее время переход от сметного к нормативному финансированию учреждений высшего образования только усиливает тенденцию к организации жизни вуза именно вокруг преподавательской деятельности, поскольку предполагает зависимость государственного финансирования вузов от количества студентов [6]. Напротив, речь идет о появлении скрытой формы конкуренции среди преподавателей за студентов, требующей постоянного профессионального роста и совершенствования. Занимающийся научно-исследовательской работой преподаватель выглядит в глазах студентов более успешным как в профессиональном, так и в социальном аспектах. В современных условиях востребованными и конкурентоспособными оказываются

преподаватели, формирующие и развивающие у будущих специалистов умения вести научно обоснованную самостоятельную профессиональную работу на предприятиях и в учреждениях любых организационно-правовых форм, а также способности быстро адаптироваться, применять знания и умения при изменяющихся требованиях к своей деятельности. Особенно показательна остро возникшая в последние годы проблема импортозамещения на предприятиях как государственной, так и частной форм собственности, на фоне которой многие работодатели будущих выпускников вузов существенно повышают свои квалификационные требования к молодым специалистам.

Эффективное увеличение научно-исследовательской активности преподавателей на кафедре в современных условиях можно осуществлять по следующим направлениям:

1) создание системы эффективных стимулов, основанных не на формально декларируемой ценности научной работы, а включающей различные виды финансового поощрения, введение дифференцированной системы оплаты труда; снижение аудиторной нагрузки и создание благоприятных условий труда для преподавателей, имеющих аспирантуру, а также работающих над написанием кандидатских и докторских диссертаций;

2) при оценке показателей научной деятельности учет не количества, а качества полученных результатов (публикации в высокорейтинговых журналах, индексы цитирования и т. д.); поддержание принципа открытости и доступности публикации профессиональному сообществу; содействие переводу лучших научных работ на иностранный язык; введение многоуровневой системы оценки статуса публикации;

3) создание благоприятной имиджевой среды для занимающихся наукой преподавателей посредством различных информационных ресурсов (информация о достижениях таких преподавателей на сайте кафедры и вуза), включение их в состав ученых советов и различных конкурсных комиссий;

4) участие преподавателей в научных конференциях, контакт с учеными из ведущих научных центров, организация межвузовских обменов и стажировок;

5) эффективное функционирование аспирантуры и научно-исследовательской работы студентов.

Переход на двухуровневую систему образования, предусматривающую оптимизацию учебных программ и для бакалавров, сокращение времени обучения в вузе, делают занятия студентами наукой необходимым и важнейшим элементом единого образовательного процесса. В связи с этим возрастают и требования к качеству самой НИРС, которую можно дифференцировать на несколько ступеней [7]:

– НИРС, встроенная в учебный процесс, предусматривает включение в учебные планы и программы элементов научно-исследовательской деятельности на занятиях, курсовых и дипломных проектах. На данном этапе организации НИРС в ней участвуют все преподаватели, обеспечивающие учебный процесс, которые знакомят студентов с методами и формами научной работы, формируют навыки анализа и оформления полученных результатов, осуществляют отбор и выдвижение лучших студенческих работ на соискание премий и различных грантов, повышая тем самым внутреннюю мотивацию и интерес молодых людей к занятиям наукой. Важнейшим элементом этой ступени является осознание обучающимся необходимости своей деятельности для формирования основных профессиональных навыков и компетенций. Эта ступень должна быть обязательной частью системы подготовки бакалавров;

– НИРС, дополняющая учебный процесс, предусматривает выход за рамки общей образовательной программы и характеризуется индивидуализацией процесса обучения. Основной формой реализации этой ступени является участие студентов в различного рода предметных олимпиадах, выполнение несложных экспериментов, выступление на научных конференциях и семинарах. Происходит знакомство студента с

научной тематикой кафедры, включение его в состав научно-исследовательских групп и самостоятельное решение первой небольшой научной «проблемы», содержащей элементы научной новизны. На этом этапе должен присутствовать наставник — научный руководитель из числа преподавателей, занимающихся научной работой, который вводит студента в область своих научных интересов, знакомит с уже полученными результатами и пока еще не решенными проблемами, что позволяет молодому человеку осознанно подойти к выбору темы исследования и научного руководителя. Эта ступень должна присутствовать на последних годах обучения по программе бакалавриата и должна предшествовать поступлению бакалавров в магистратуру;

— НИРС, параллельная учебному процессу. Самый продвинутый этап научной профессионализации студентов, осуществляемый под руководством высококвалифицированных преподавателей и научных работников кафедры, может быть реализован только на этапе обучения в магистратуре и подготовки студента к профессиональной научной деятельности в аспирантуре. Содержание работы на этой ступени — участие в плановых научных исследованиях, которые члены всего научного коллектива (студенты, аспиранты, доценты и профессора) выполняют по госбюджетным и хозяйственным договорам и грантам. К вхождению на эту ступень научной деятельности должны быть допущены студенты, достигшие успехов в учебной работе и способные к занятиям наукой. При прохождении этого этапа у студента появляется постоянный научный руководитель, формируется собственный научный задел и понимание исследовательских задач, возникающих на этапе обучения в аспирантуре.

Таким образом, основными принципами организации НИРС является интегрированность научной работы студентов с учебной и воспитательной составляющими всего образовательного процесса на кафедре, поиск и включение в исследовательский процесс талантливой молодежи, а также содействие самореализации личных творческих способностей студентов и развитию интеллектуального потенциала научно-педагогического состава вуза. Превращение российских университетов в мощные научно-инновационные центры, способные конкурировать с лучшими мировыми университетами, невозможно без наращивания их внутреннего научно-исследовательского потенциала, с сохранением лучших традиций отечественной университетской науки.

### **Библиографический список**

1. Соловова Н.В. Управление методической работой вуза в условиях реализации инновационных методических задач: дис. ... д-ра пед. наук / ГОУ ВПО «Самарский государственный университет». Самара, 2012.
2. Скрауч О.Н., Мехришвили Л.Л. Молодые ученые — преподаватели вузов как специфическая социально-профессиональная группа: к вопросу теоретического обоснования // *Фундаментальные исследования*. 2013. № 8. С. 1018–1019.
3. Золотов Ю.А. Должна ли научная тематика заведующего кафедрой соответствовать профилю кафедры // *Журнал аналитической химии*. 2011. Т. 66. № 10.
4. Рощина Я.М., Юдкевич М.М. Факторы исследовательской деятельности преподавателей вузов: политика администрации, контрактная неполнота или влияние среды? // *Вопросы образования*. 2009. № 3. С. 203–228.
5. Ильина И.Ю. Научно-исследовательская деятельность преподавателей вузов и пути ее активизации // *Человеческий капитал*. 2013. Т. 50. № 2. С. 51–55.
6. Козьмина Я.Я. Предпочтения преподавателей вузов относительно научной деятельности и преподавания // *Вопросы образования*. 2014. № 3. С. 135–151.
7. Кукушкина В.В. Организация научно-исследовательской работы студентов (магистров): учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2015. 265 с.



### References

1. Solovova N.V. *Upravlenie metodicheskoi rabotoi vuza v usloviakh realizatsii innovatsionnykh metodicheskikh zadach: dissertatsiia na soiskanie uchenoi stepeni doktora pedagogicheskikh nauk* [Management of methodical work of a university in conditions of realization of innovative methodical tasks: Doctor's of Pedagogical Sciences thesis]. Samara, 2012 [in Russian].
2. Skrauch O.N., Mekhrishvili L.L. Young scientists – teachers of the university as a specific social and professional group: on the issue of theoretical justification. *Fundamental'nye issledovaniia* [Fundamental research], 2013, no. 8, pp. 1018–1019 [in Russian].
3. Zolotov Yu.A. Should the science topics of the head of the department correspond to the profile of the department. *Zhurnal analiticheskoi khimii* [Journal of Analytical Chemistry], 2011, Vol. 66, no. 10, p. 101 [in Russian].
4. Roshchina Ya.M., Yudkevich M.M. Factors of exploratory activity of university professors: policy of an administration, contract incompleteness or effect of the environment? *Voprosy obrazovaniia* [Educational studies], 2009, no. 3, pp. 203–228 [in Russian].
5. Il'ina I.Yu. Research activities of university professors and ways of its activation. *Chelovecheskii kapital* [Human capital], 2013, Vol. 50, no. 2, pp. 51–55 [in Russian].
6. Koz'mina Ya.Ya. Preferences of university professors in relation to the scientific work and teaching. *Voprosy obrazovaniia* [Educational studies], 2014, no. 3, pp. 135–151 [in Russian].
7. Kukushkina V.V. Organization of research work of students (Masters): Textbook. M., INFRA-M, 2015, 265 [in Russian].

N.V. Solovova, S.N. Yashkin\*

### BASIC PRINCIPLES OF THE RESEARCH WORK OF THE DEPARTMENT

Methodological approaches to university research management in particular department research work organization basic principles are examined in the article. Within the stratification approach the research staff inner structure as the essential part of high school professional community is analyzed.

**Key words:** research activity of the university, stratification approach, process approach, management of department research work, research staff structure

Статья поступила в редакцию 15/VIII/2015.  
The article received 15/VIII/2015.

---

\* Solovova Natalia Valentinovna (solovova.nata@mail.ru), Department of Theory and Methods of Professional Education, Yashkin Sergey Nikolaevich (snyashkin@mail.ru), Department of Human Resource Management, Samara State University, 1, Acad. Pavlov Street, Samara, 443011, Russian Federation.