

УДК 378.12

DOI: 10.26140/anip-2020-0903-0017

**ВЛИЯНИЕ ВНУТРИХОЛДИНГОВОГО УПРАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА
НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПРОФЕССОРСКО-
ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА**

© 2020

SPIN-код: 8144-7487

AuthorID: 816263

Горобец Даниил Валентинович, кандидат педагогических наук, доцент кафедры социально-педагогических технологий и педагогики девиантного поведения
*Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского,
Гуманитарно-педагогическая академия (филиал)
(298650, Россия, Ялта, улица Севастопольская 2а, e-mail: gdv.80@mail.ru)*

Аннотация. В основополагающих государственных нормативных документах, таких как «Национальная доктрина образования в Российской Федерации», Государственном проекте «Вузы как центры пространства создания инноваций», реализация которых предусмотрена до 2025 года, определены стратегические задачи развития профессионального образования. Перспективными путями реализации данных проектов является создание образовательных холдингов на базе федеральных университетов и внедрение наиболее эффективных механизмов управления образовательным учреждением нового поколения. Данная статья посвящена проблеме профессионального роста профессорско-преподавательского состава образовательного холдинга федерального университета через влияние на данный процесс внутрихолдингового управления. В статье раскрываются основные условия перспективного управления образовательным холдингом, которые обеспечивают профессиональный рост педагогов: готовность к инновационной деятельности, развитие педагогической компетентности, полисубъектное взаимодействие управленческого и профессорско-преподавательского состава, развитие коллектива на основе командных форм работы.

Ключевые слова: образовательный холдинг федерального университета, перспективное управление, профессиональный рост, профессорско-преподавательский состав, инновационная деятельность, полисубъектное взаимодействие, педагогическая компетентность, командная работа.

**INFLUENCE OF THE INTERNAL HOLDING DEPARTMENT OF THE FEDERAL UNIVERSITY
ON THE PROFESSIONAL GROWTH OF THE PROFESSOR-TEACHING COMPOSITION**

© 2020

Gorobets Daniil Valentinovich, candidate of pedagogical sciences, associate professor of the department of social and pedagogical technologies and deviant behavior
*Crimean Federal University named after V.I. Vernadsky,
Humanitarian and Pedagogical Academy (branch)
(298650, Russia, Yalta, Sevastopol street 2a, e-mail: gdv.80@mail.ru)*

Abstract. The fundamental state normative documents, such as the “National Doctrine of Education in the Russian Federation”, the State project “Universities as centers of the space for creating innovations”, the implementation of which is envisaged until 2025, define the strategic objectives for the development of professional education. Promising ways to implement these projects is the creation of educational holdings on the basis of federal universities and the introduction of the most effective mechanisms for managing a new generation educational institution. This article is devoted to the problem of professional growth of the faculty of the educational holding of the Federal University through the influence on the process of intercompany management. The article reveals the basic conditions for the prospective management of an educational holding, which ensure the professional growth of teachers: readiness for innovative activity, the development of pedagogical competence, a multi-subject interaction between managerial and teaching staff, the development of a team based on team work forms.

Keywords: educational holding of a federal university, prospective management, professional growth, faculty, innovative activity, multi-subject interaction, pedagogical competence, team work.

Постановка проблемы. Анализ создания и становления образовательных холдингов на федеральном уровне развития высшего и среднего профессионального образования выявил особенности внедрения идей гуманизации и демократизации в управление профессорско-преподавательским составом. Долгое время роль человеческого фактора в деятельности вузов была сведена к минимуму. На современном этапе развития высшего и среднего профессионального образования в России произошли существенные сдвиги, заложена основа развития идеи о «человеке в организации», повысилась роль человеческого фактора в ней.

Образовательный холдинг федерального университета – это сложное образование, которое состоит из ряда институтов, факультетов, академий, колледжей, научно-исследовательских и производственных структур. Такое сочетание учебных заведений требует особо гибкой системы управления человеческими ресурсами, основной «костяк» которых составляет профессорско-преподавательский состав.

Активное обращение к личности педагога, внедрение демократических идей в образовательный процесс обуславливают переоценку и корректировку теоретических основ современного управления учебными заведениями.

ми, особенно такими новыми мощными структурами, как образовательные холдинги. На смену философии воздействия пришла философия взаимодействия, сотрудничества, создания условий, обеспечения, что способствует профессиональному росту профессорско-преподавательского состава и развитию образовательного холдинга федерального университета.

Степень разработанности проблемы. Проблема профессионального развития педагогов является актуальной на протяжении длительного времени. Ею занимались такие ученые, как А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин и другие. Исследования данных авторов указывают на сложность процесса профессионального роста, его зависимость, как от внешних объективных условий, так и от субъективных причин [1;2; 3].

В современных исследованиях рассматриваются следующие аспекты профессионального роста педагогов: принципы профессионального развития (4), векторы национальной политики в области профессионального роста педагогов среднего профессионального образования (5), особенности мотивации мониторинга и оценки профессионального роста педагогов средствами интернет-серверов (6), информационное сопровождение профессионального роста педагогических работников в

системе постдипломного образования (7), научно-методическое сопровождение профессионального роста учителей (8) и др.

Проблема профессионального роста профессорско-педагогического состава в условиях университетского холдинга разработана не достаточно. В связи с этим, необходимым становится рассмотрение новых подходов в управлении педагогическим персоналом вуза, поскольку они являются той движущей силой, которая может привести, в частности, к профессиональному росту профессорско-преподавательского состава и, в целом, к развитию образовательного холдинга федерального университета.

Целью данной статьи является обоснование совокупности условий перспективного управления образовательным холдингом федерального университета, обеспечивающих эффективность профессионального роста преподавателей.

Изложение основного материала. Реализация перспективного управления в образовательном холдинге федерального университета является одним из условий формирования у руководителей и профессорско-преподавательского состава готовности к инновационной деятельности. Мы опираемся на исследования А.И. Прокопенко, который считал, что именно перспективное управление способствует не только развитию педагогов, но и развитию высшей школы [9].

Инновационная компетентность является важным показателем профессионализма, готовности человека к осуществлению той или иной деятельности. Основываясь на работах А. В. Хуторского [10], инновационную компетентность педагога вуза рассматриваем как сложное интегративное качество личности, которое включает в себя четыре основных компонента: теоретико-содержательный (базовый компонент), профессионально-деятельностный (практический компонент), профессионально-исследовательский (творческий компонент) и профессионально-личностный компонент.

Готовность руководителя к инновационной деятельности в частности рассматривается учеными как трехкомпонентная модель: мотивационная, когнитивная, личностно-деятельностная готовность. Данная модель характеризуется совокупностью знаний и умений руководителя по определенному виду деятельности, мотивации и профессионально-личностных качеств [11, с. 177-178]. Мотивационный компонент готовности предполагает, что руководитель образовательного холдинга федерального университета инициирует и поддерживает образовательные инновации преподавателей. Когнитивный компонент готовности включает знания и умения руководителя по основным положениям нормативной базы инновационной деятельности, основ теории и практики педагогической инноватики, а также владение теориями человековедения, их использование в практической деятельности по созданию условий для самоактуализации и саморазвития профессорско-преподавательского состава. Личностно-деятельностный компонент готовности руководителя к инновационной деятельности предполагает развитые творческие способности его личности, направленные на выполнение профессиональных задач на основе менеджмента образовательных инноваций.

Профессиональный рост преподавателей вуза через внедрение в образовательный процесс инноваций предполагает формирование у педагогов совокупности определенных метакомпетенций таких как:

- информационно-гностическая компетентность, которая включает объем мировоззренческих, психолого-педагогических, научно-методических знаний для осуществления инновационной деятельности и способность к их приобретению;

- интеллектуально-творческая компетентность, которая проявляется во владении мыслительными операциями (анализ, синтез, сравнение, абстрагирование и т.д.),

интеллектуально-эвристическими умениями (аналогия, гибкость, критичность мышления и др.), а также навыками педагогической импровизации;

- регулятивная компетентность, проявляется в умении целеполагания и планирования, мобилизации и активности, оценки и рефлексии;

- организационно-коммуникативная компетентность, проявляется в эмоциональной устойчивости, способности к нестандартному решению задач в процессе педагогического общения, в умении устанавливать психологический контакт;

- действенно-творческая компетентность, проявляется в проективных, прогностических, предметно-методических, организаторских и экспертных умениях и навыках.

Таким образом, профессиональный рост педагога вуза через инновационный потенциал можно определить как совокупность социокультурных и творческих особенностей его личности, готовность совершенствовать свою педагогическую деятельность за счет внутренних средств и методов.

Вторым условием влияния перспективного управления образовательным холдингом на профессиональный рост преподавателей является становление и развитие их профессиональной педагогической компетентности. Реализация данного условия через внутрихолдинговое управление федерального университета предполагает направленность управленческой деятельности на обеспечение компетентно-ориентированной работы с профессорско-преподавательским составом и компетентно-ориентированного образовательного процесса.

Понятие профессиональной педагогической компетентности исследуется в трудах многих ученых – В.А. Адольфа, Э.Ф. Зеера, Н. В. Кузьминой, А. К. Марковой, В.А. Сластенина, и других.

Среди существующих подходов к проблеме профессиональной компетентности педагога основными являются: рассмотрение профессиональной компетентности педагога как ресурса развития образовательной системы; понимание активно-деятельностных свойств педагога как источника развития его личностно-профессиональных качеств [12-17].

То есть, с одной стороны, образовательная система университетского холдинга будет развиваться тогда, когда процесс повышения профессионального роста преподавателей управляется через стимулирование, организацию и регулирование, с другой стороны – рост профессиональной компетентности педагогов возможен только в том вузе, где происходят процессы развития и обновления.

Динамичность социально-экономического и политического развития общества обуславливает неопределенность профессиональной деятельности преподавателя вуза на весь период его профессиональной карьеры и предусматривает необходимость непрерывного профессионального роста, постоянного повышения своей компетентности. Ученые рассматривают понятие профессиональной компетентности как многоаспектное динамическое понятие, которое меняется в соответствии с процессами, происходящими в мире и обществе, а его содержательное наполнение и качественный уровень зависит от уровня развития психолого-педагогической науки [18].

В научных исследованиях [19-22] достаточно четко определены концептуальные основы компетентностного подхода в образовании: переориентация образования с процесса на результат, востребованность результата образования в обществе и на рынке труда, усиление практической направленности образования, переход от провозглашения общих принципов к прикладным разработкам и др.

В современных исследованиях обосновывается уровеньный характер профессиональной компетентности как совокупности ключевой, базовой и специальной компе-

тенций [23-25].

Ключевые компетенции – это межкультурные и межатраслевые знания, умения и способности. Ключевые компетентности преподавателя образовательного холдинга федерального университета предусматривают владение знаниями об обществе как социальной системе, образовании как социально-педагогической системе, вузе как звене системы образования, личности как био-социальной самоорганизующейся и саморазвивающейся системе. Проявляются ключевые компетенции, прежде всего, в способности преподавателя вуза решать профессиональные задачи на основе использования информации из разных областей научного знания.

Базовые компетенции отражают специфику профессиональной педагогической деятельности. Они проявляются в способности преподавателя вуза обеспечивать ориентирование образовательного процесса на личность студента, достижение целей конкретного уровня образования, устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса, использовать и создавать образовательную среду, проектировать траекторию своего профессионального роста и осуществлять профессиональное самообразование.

Специальные компетенции отражают специфику конкретной предметной области профессиональной деятельности. Они связаны с реализацией профессорами и преподавателями университетского холдинга ключевых и базовых компетенций в рамках конкретной учебной дисциплины, то есть конкретной сферы профессиональной педагогической деятельности.

Все три вида компетентностей взаимосвязаны между собой, они формируют индивидуальный стиль педагогической деятельности, создают целостный образ каждого преподавателя и обеспечивают их становление, развитие и профессиональный рост.

Таким образом, реализация этого условия в управлении профессорско-преподавательским коллективом университетского холдинга предполагает управление профессиональным ростом через развитие педагогической компетентности педагогов всех уровней.

Деятельность руководителя образовательного холдинга федерального университета по развитию педагогической компетентности профессорско-преподавательского коллектива составляет сложную динамическую и целостную систему, имеющую свои цели, задачи, содержание, структуру, формы организации. Для каждого высшего учебного заведения эта система будет индивидуальной, что, в свою очередь, обуславливает высокий уровень требований к компетентности руководителя образовательного учреждения.

В связи с этим, важным условием эффективности управления профессиональным ростом научно-педагогических работников является профессионально-управленческая компетентность руководителя вуза.

Современной наукой управленческая компетентность рассматривается как совокупность личных возможностей руководителя, его квалификационные знания, опыт, позволяющие принимать определенные решения или самостоятельно решать определенные вопросы [26, 27].

Профессиональную компетентность руководителя образовательного холдинга федерального университета целесообразно рассматривать на основе анализа основных видов профессиональной компетентности (ключевой, базовой и специальной), их соотношения с современными реалиями, функциями управления вузом. На основании этого Л.И. Луценко, разрабатывая компетентностную модель управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения, выделила три блока компетенций: общеобразовательный, общеуправленческий, управленческо-педагогический [28, с. 66].

Общеобразовательный блок включает компетенции, которые руководитель реализует в жизни и в професси-

ональной деятельности: социальная, ценностно-смысловая, валеологическая, когнитивная, операционно-технологическая, коммуникативно-этическая.

Общеуправленческий блок связан с выполнением управленческих функций и процедур: прогнозирование, педагогический анализ, принятие управленческих решений, организация, контроль и др.

Управленческо-педагогический блок отражает структуру учебного заведения, как сложного социально-педагогического объекта, и место в нем руководителя. Данный блок включает управленческо-смысловые функции: социально-педагогическую, юридическую, правовую, организационно-педагогическую, исследовательскую, финансово-хозяйственную, социально-психологическую, педагогическую.

Таким образом, профессиональная компетентность руководителя образовательным холдингом федерального университета предполагает владение широким кругозором и высокой культурой, совершенными профессиональными знаниями по педагогике, психологии, теории управления, педагогической этике, владение методами психолого-педагогических и социологических исследований.

Значительное влияние на эффективность профессионального роста преподавателей вуза оказывает индивидуальный стиль деятельности руководителя, который определяется профессиональными знаниями и умениями, а также способностями к руководящей деятельности и личными качествами. Как отмечает В.Ю. Кричевский, это «сплав социального и личного, индивидуального и типологического» [29, с. 26]. Современный стиль деятельности руководителя образовательного холдинга федерального университета характеризуется такими качествами, как: адаптивность, гибкость мышления, инновационность, социальная ориентированность, презентативность, прогнозируемость.

Профессиональная компетентность и индивидуальный стиль деятельности руководителя образовательного холдинга является не только условием эффективного управления профессиональным ростом преподавателей университета, но и важным фактором обеспечения творческого микроклимата в коллективе.

Т.И. Шамова отмечает, что создание творческого микроклимата является важным условием эффективного управления совершенствованием профессиональной компетентности, способствует систематической работе каждого члена коллектива над повышением своей квалификации [30].

Особенно важным для профессионального роста профессорско-преподавательского состава университетского холдинга является формирование стратегического мышления, как у руководителей, так и у педагогов. В научной литературе выделены следующие признаки наличия стратегического мышления: научная ориентация, способность к генерированию идей и рискам, целеустремленность и перспективность; творческий потенциал, способность убеждения, демонстрация перспектив личностного и профессионального роста; инициативность и внутренняя свобода, стремление к достижению конечного результата; здравый смысл и конструктивность, реалистичный взгляд на ситуацию, системность и масштабность, восприятие обстоятельств, открытость для новой информации и знаний, самостоятельность и гибкость [31].

Стратегическое мышление руководителей высших и средних профессиональных учебных заведений, педагогов носит сознательный характер и формируется в процессе «накопления» различных профессиональных компетенций, которые включают теоретико-методологические основы и практический опыт их применения.

Полисубъектный характер взаимодействия руководителей и профессорско-преподавательского состава в условиях образовательного холдинга федерального университета способствует переводу внутрихолдинго-

управления на личностно ориентированные принципы. Характеризуя это условие, мы опираемся на результаты исследования Н. В. Кузьминой, В.И. Коваленко[2; 32].

Управление педагогическим коллективом как поли- субъектное межличностное взаимодействие с профессорско-преподавательским составом должно создавать такие условия интенсификации, при которых педагоги сами стремятся к проявлению, реализации и развитию своего профессионального потенциала, осуществлению деятельности по самоорганизации изменений. Субъект- субъектное управленческое взаимодействие помогает преподавателю осознавать необходимость своего профессионального роста, более полной реализации своей личности, побуждает педагога к самоизменению и саморазвитию.

Реализация указанных особенностей управления педагогическим коллективом образовательного холдинга федерального университета в значительной степени зависит от уровня гуманистической направленности руководства вуза.

Гуманистическая направленность управленческого взаимодействия предполагает отношение руководителей университетского холдинга всех уровней к педагогу как к создателю своего профессионального «Я», своей личности в процессе актуализации собственных способностей и возможностей, переход управления от идей формирования к идеям поддержки личности педагога.

Гуманизация управленческой деятельности означает, что руководитель по-новому думает о преподавателе, верит в его силы и способности, самостоятельность, учитывает личностную значимость труда, доверяет, помогает, создает условия для движения вперед.

Итак, реализация гуманистической установки руководителя образовательного холдинга федерального университета на профессиональный рост профессорско-преподавательского состава должна основываться на представлениях о личности педагога как о самоорганизующейся и саморазвивающейся системе. В этом случае управление будет являться ресурсом профессионального роста педагогов.

Следующим условием профессионального роста профессорско-преподавательского состава университетского холдинга является наличие в вузе сплоченного педагогического коллектива с высоким уровнем развития.

Перспективное управление в значительной степени способствует данному процессу, оно нацелено на формирование единства коллектива, деловое и личностное взаимодействие.

Эффективным способом полисубъектного взаимодействия управленческого и профессорско-преподавательского состава образовательного холдинга федерального университета является командная работа, которая, несомненно, способствует профессиональному росту педагогов. Коллектив, который работает как команда, быстро трансформируется, способен приспосабливаться к изменениям и реагировать на новации, в нем преобладает благоприятный социально-психологический климат, формируется готовность к сотрудничеству и личная заинтересованность в профессиональном развитии коллег.

Выводы. Таким образом, условием эффективности профессионального роста профессорско-преподавательского состава является внедрение перспективного управления в практику образовательного холдинга федерального университета, которое предполагает: готовность преподавателей к инновационной деятельности, развитие профессиональной педагогической компетентности, личностную ориентацию внутри университетского управления, высокий уровень развития педагогического коллектива на основе командных форм работы.

Согласованная реализация обоснованных условий влияет на успешность функционирования и развития образовательного холдинга федерального университета, а также обеспечения самореализации и профессионально-

го роста профессорско-преподавательского состава.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Акмеология. Учебник / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: Издательство РАГС, 2004. – 299 с.
2. Кузьмина Н. В. Профессионализм педагогической деятельности / Н.В. Кузьмина, А.А. Реан. – Рыбинск: Дело, 1993. – 191 с.
3. Сластенин В.А. Профессионализм педагога: акмеологический контекст // Педагогическое образование и наука. – 2002. - №4. – С. 4-9.
4. Мелехина Е.А. Принципы профессионального развития преподавателя вуза // Современные проблемы науки и образования. – 2014. - №2. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=12602> (дата обращения: 02.02.2020).
5. Басюк В.С., Комарницкая Е.А. Экспертное и научно-методическое сопровождение развития среднего профессионального педагогического образования // Профессиональное образование. Столица. – 2017. - №5. – С. 6-13.
6. Добрунова Т.А., Тихомирова О.В. Система мотивации мониторинга и оценки профессионального роста педагогов средствами серверов Google для образования [Текст]// Управление качеством образования. – 2019. - №3. – С. 62-70.
7. Жолован С.В. Публичный доклад ректора Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования. // СПб АППО – www.spbapro.ru
8. Кирдякина С.В. Научно-методическое сопровождение профессионального роста учителя / Дисс.... канд. пед. наук. Хабаровск, 2011. – 189 с.
9. Прокопенко А.И., Рогова Т.В. Управління в сучасній системі освіти. – Харків: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2013. – 311 с.
10. Хуторской А.В. Педагогическая инновация [текст]: учебное пособие. – М.: Академия, 2008. – 236 с.
11. Даниленко Л.И. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах: монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 358 с.
12. Адольф В.А. Теоретические основы формирования профессиональной компетентности учителя: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – М., 1998. – 48 с.
13. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования. – М.: Академия, 2013. – 416 с.
14. Петрук Г.В. Методические аспекты оценки качества профессорско-преподавательского состава университета // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 2 (27). С. 289-291.
15. Abankina I.V., Abankina T.V., Filatova L.M. The pitfalls of differentiation in the financing of russian universities // Актуальные проблемы экономики и права. 2016. № 2. С. 38-58.
16. Буренкова Д.Ю. Концепция проведения совместных обучающих семинаров для преподавателей предметников и преподавателей английского языка по вопросам внедрения cii методологии в систему образования // Балтийский гуманитарный журнал. 2017. Т. 6. № 1 (18). С. 83-85.
17. Малащенко Л.И. Педагогические пути развития профессионального опыта деятельности в кризисных ситуациях у магистрантов военного вуза // Самарский научный вестник. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 271-277.
18. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Междунар. гуманитар. Фонд «Знание», 1996. – 308 с.
19. Андреев А.А. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа // Педагогика. – 2005. - №4. – С. 19-27.
20. Болотов В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. – 2003. №10. – С. 8-14.
21. Ипполитова Н.В. Система непрерывного педагогического образования // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2018. Т. 10. - №1. – С. 6-12.
22. Кирдан А.П. Организационные основы профессиональной подготовки будущих экономистов в системе непрерывного образования // Научен вектор на Балканите. 2019. Т. 3. № 2 (4). С. 25-28.
23. Ган Н.Ю., Суханова О.А. Характеристика профессиональной компетентности педагога в системе образования // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. – 2016. - №1. – С. 122-125.
24. Балакирева Е.И., Малышева А.В., Коновалова Е.Ю. Профессиональная компетентность: сущностные характеристики и условия развития // Балтийский гуманитарный журнал. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 154-158.
25. Aleksieienko-Lemovska L.V. The essence and specific aspects of pre-school teachers methodological competence in the professional pedagogical competence structure // Балканско научно обозрение. 2019. Т. 3. № 4 (6). С. 10-14.
26. Симонов В.П. Педагогический менеджмент. Ноу-хау в образовании. – М.: Высшее образование, 2009. – 368 с.
27. Комаров А.В., Брюханов Д.Ю. Влияние компетентностей руководителя на эффективность деятельности организации // Актуальные проблемы экономики и права. 2015. № 4. С. 131-140.
28. Луценко Л.И. Компетентностная модель повышения квалификации директора школы // Педагогика. – 2005. - №3. - С. 61-68.
29. Кричевский В.Ю. Управление школьным коллективом. – Л.: Знание, 1985. – 32 с.
30. Шамова Т.И. Управление образовательными системами: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. / Под ред. Т.И. Шамовай. – М.: Академия, 2002. – 284 с.

31. Новиков Д.А. Теория управления образовательными системами. – М.: Народное образование, 2009. – 452 с.

32. Коваленко В.И. Полисубъектное управление развитием образовательной системы (на материале вузов МВД России): [монография]. – М.; Белгород: Изд-во БелГУ, 2004. – 300 с.

Статья поступила в редакцию 13.02.2020

Статья принята к публикации 27.05.2020