

Общественные науки

УДК 378.0464 Б-61

Д.Н. БИЛЯЛОВ, Т.М. ТАМПАЕВА

СОВРЕМЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В КАЗАХСТАНЕ

Современные тенденции развития высшего образования несут все более глобальный характер. Аксиоматично, что интеграция отечественных высших учебных заведений в мировое образовательное пространство невозможна без профессиональных руководителей, обладающих необходимыми компетенциями в области менеджмента, корпоративного управления, финансирования и стратегического планирования в образовании. Вопрос обновления профессиограммы современного руководителя высшей школы Казахстана актуализируется необходимостью создания университетов исследовательского типа, реализации принципов автономии вузов и одновременным сохранении социальной ответственности вуза перед обществом, развития связи образования, науки и производства, создания центров коммерциализации науки [1] и участия руководителей вузов в международных сетевых сообществах. Действительно, от современного ректора требуется владение комплексом управленческих компетенций в области экономики, менеджмента, юриспруденции, психологии управления персоналом организации.

Роль руководителя высшего учебного заведения особенно возрастает при переходе к большей автономии. В ключевые задачи ректоров автономных университетов входит определение стратегии университета. Так, на вопрос в исследовании А. Гуддал: «Кто, по вашему мнению, должен разрабатывать стратегию университета?» 19 ректоров ведущих американских и британских университетов единодушно ответили, что определение направлений развития университета является обязанностью президента или ректора [2].

В процессе совершенствования системы управления высшей школой Казахстана возрастает роль финансовой автономии. Так, ученый Р. Гудман утверждает, что «для многих стран в следующем десятилетии вопрос о подготовке квалифицированных кадров будет одним из самых важных политических вопросов, неразрывно связанных с вопросами финансовых вложений в образование» [3]. Если рассматривать проблему повышения квалификации руководителей высшей школы на глобальном уровне, то очевидно, что казахстанская система высшего образования не может игнорировать вызовы, связанные с построением «экономики знаний» и современную типологию вузов в мире, которая требует высокого профессионализма менеджеров и администраторов в сфере высшего образования. К примеру, осознавая необходимость повышения профессионального уровня руководства вузов, Министерство образования КНР планирует в течение следующих пяти лет послать тысячу ректоров и проректоров на курсы повышения квалификации в США, Великобританию, Австралию и Германию [4]. Мы полагаем, что существует ряд обоснований для развития в Казахстане традиции повышения квалификации руководителей вузов наряду с профессиональным развитием преподавательского состава. Трудность данной проблематики обуславливается тем, что в советское время в системе высшего образования не существовало ни одной дисциплины по менеджменту в области образования. И на сегодняшний день классификатор специальностей в сфере «Образование» не включает в себя специальностей по менеджменту в сфере образования [5].

Вышеуказанные тенденции высшего образования создают противоречие между потребностью совершенствования модели управления высшей школы в условиях академической глобализации и реальным состоянием подготовки менеджеров высшего звена в управлении вузом, ориентированной в основном на традиционные бюрократические и административные модели правления [6].

На пути к развитию исследовательских университетов существует ряд стратегических подходов. Среди них наиболее актуальным для Казахстана видится модернизация существующих университетов. Известный исследователь Дж. Салми [7] приводит таблицу с указанием различных трудностей при использовании такого подхода. При таком подходе университеты обычно сталкиваются с трудностями в обновлении штата ППС и изменения бренда для привлечения способных студентов, изменении сложившегося стереотипа управления, внутренней трансформации структуры принятия решений. Вместе с тем, результаты исследований по качеству менеджмента в казахстанских вузах, проведенные Центром образовательной политики Назарбаев Университета, выявили проблему необходимости специальной подготовки менеджеров высших учебных заведений, а также регулярного повышения их профессиональной компетентности.

Выявленное противоречие актуализирует необходимость исследования профессиональных потребностей руководителей вузов в Казахстане. Был проведен анкетный опрос преподавателей и студентов вузов, а также анализ качественных данных. Было проведено 47 индивидуальных и групповых интервью с администрацией вузов, работниками государственных органов, а также глубинные интервью с отечественными и зарубежными экспертами в сфере высшего образования.

Среди проблем высших учебных заведений респонденты отметили следующее: несоответствие стратегического планирования нуждам университетов, неэффективное распределение сфер ответственности, чрезмерную необоснованную документационную нагрузку на профессорско-преподавательский состав; несовершенство управления персоналом и, как следствие, неудовлетворительный уровень квалификации административного персонала.

Качество подготовки специалистов в системе высшего образования участвовавшим в исследовании экспертным сообществом оценено как среднее. При этом в вузах, где работают респонденты, качество подготовки специалистов оценено значительно выше, чем в остальных вузах республики.

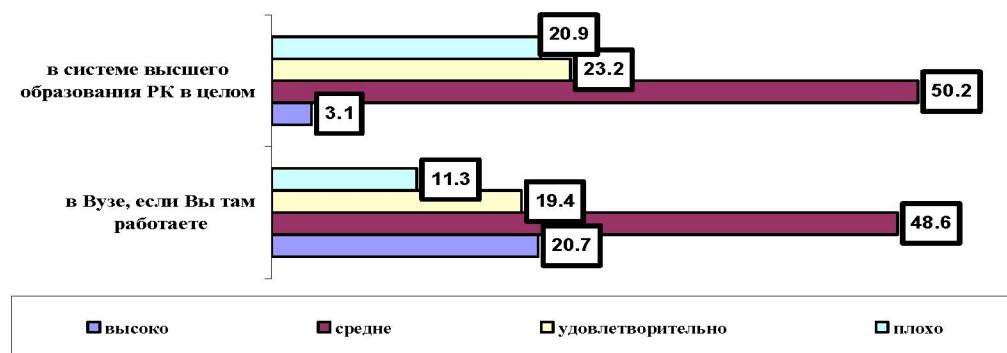


Рис. 1. Ответы на вопрос «Как бы Вы оценили качество подготовки специалистов в стране?» (в %)

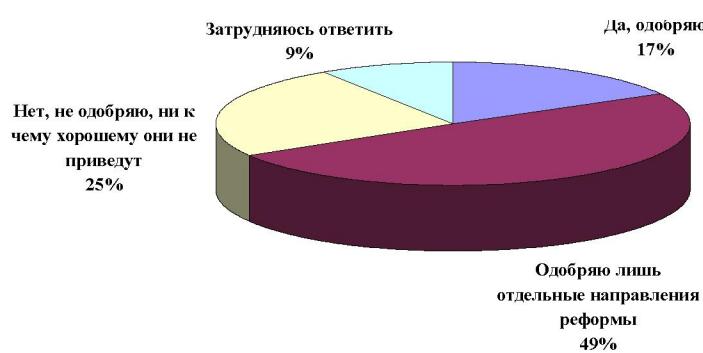


Рис. 2. Ответы на вопрос «Одобряете ли Вы реформы системы высшего образования?» (в %)

Вместе с тем, основные направления реформирования высшего образования не получили безусловного одобрения экспертным сообществом. Преподаватели не только выражают свое несогласие с ними, поскольку считают, что основные направления реформирования не были согласованы с субъектами образовательного процесса, но зачастую вообще не знают о стратегии реформирования. Большинство преподавателей одобряет лишь отдельные направления проводимых в высшем образовании реформ.

Необходимо отметить, что процессу реформирования высшего образования также мешает низкий уровень мотивации сотрудников. Так, по мнению экспертов, мотивация основной массы работников вузов в скорейшем и полном реформировании системы высшего образования довольно низкая. Респонденты из числа экспертов порекомендовали продумать пути стимулирования мотивации всех участников процесса, которые, к сожалению, отсутствуют на данный момент.

Одной из ключевых проблем современной высшей школы Казахстана, является недостаточно развитый и подчас лишь формальный процесс стратегического планирования. На уровне вузов оно слабо отражает свое основное предназначение: многие направления стратегического планирования имеют декларативный характер и не исполняются. Имеет место формальное заполнение многочисленных бланков, содержание которых не согласуется с действительно необходимым планированием исходя из истинных потребностей университета. Ситуация усугубляется отсутствием у сотрудников вузов достаточного времени для стратегического планирования.

Важной стратегической целью реформирования национальной системы образования является интеграция образовательной системы Казахстана в мировое образовательное пространство. Исследование показало, что лишь незначительное количество респондентов считает, что она реализуется уже сегодня.

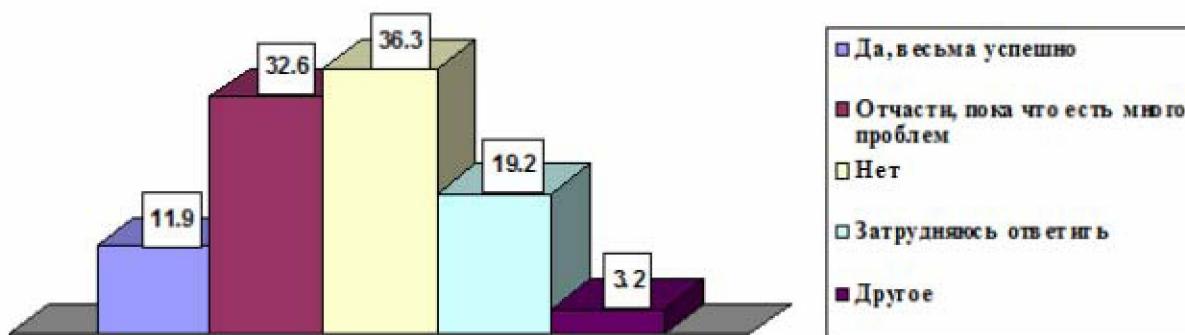


Рис. 3. Ответы на вопрос «Реализуется ли на данный момент стратегическая цель реформирования национальной системы образования – интеграция в мировое образовательное пространство?» (в %)

Самооценка деятельности вуза, как правило, проходит формально – по наличию соответствующих документов, без изучения их содержания. По мнению респондентов, оценка эффективности должна проводиться внутренними и внешними экспертами, а основным показателем эффективности учебного процесса являться трудоустройство выпускников. Несмотря на то, что в большинстве вузов разработаны и внедрены инструменты системы менеджмента качества, их использование во многих случаях носит исключительно формальный характер, имеет место завышение результатов учебной деятельности.

Барьером к повышению эффективности системы менеджмента в вузах является нечеткое определение сфер ответственности и базовых правил взаимодействия субъектов управления. Особенно серьезной в этом плане проблемой является вопрос взаимодействия административного и профессорско-преподавательского состава. Преподаватель потерял свой статус центрального звена учебного заведения, превратившись в «исполнителя», в то время как представители учебно-вспомогательного персонала плавно перешли в состав «административного корпуса». Таким образом, произошло нивелирование границы между учебно-вспомогательным персоналом и профессорско-преподавательским корпусом. Вследствие этого усложняется социально-психологический климат университета, когда нарушается иерархия взаимоотношений представителей учебно-вспомогательного персонала и преподавателей вуза.

Профессорско-преподавательский состав перегружен различного рода документами, преобладающая доля рабочего времени преподавателя тратится на подготовку учебных документов по весьма противоречивым требованиям администраторов. Причинами, из-за которых тормозится процесс интеграции науки и образования, по мнению респондентов, является чрезмерно раздутая бюрократическая система. Ожидалось, что введение кредитной технологии позволит увеличить время на занятие научной работой, однако в дополнение к высокой учебной нагрузке преподаватели стали тратить большую часть времени на заполнение различных отчетов для учебной части.

По указанным причинам в настоящий момент вузы представляют собой образовательную структуру и в меньшей степени вовлечены в исследовательскую деятельность.

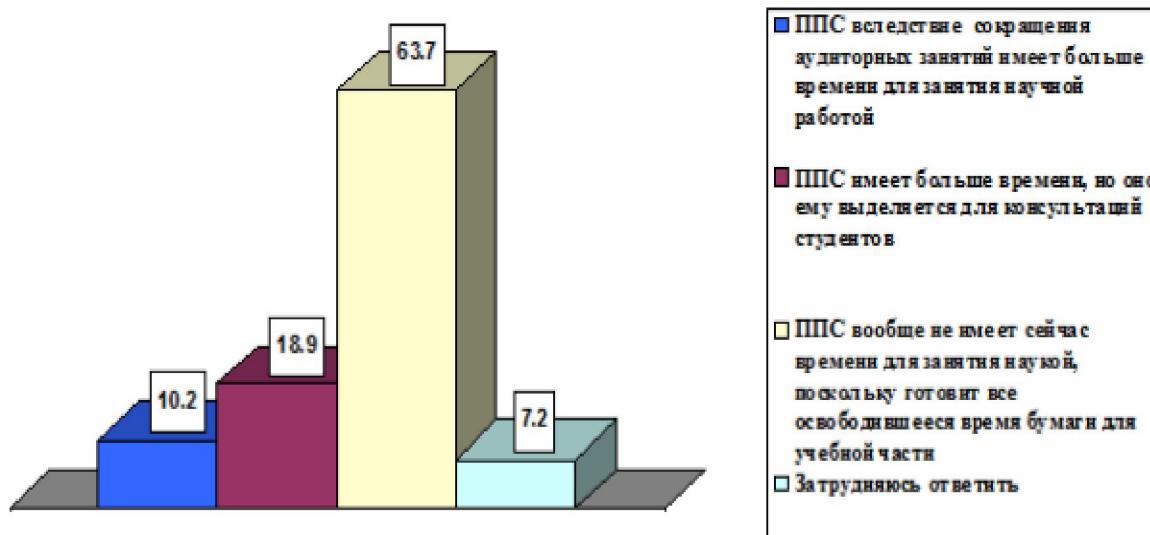


Рис. 4. Оценка времени преподавателей для занятия наукой (в %)

Студенты в свою очередь, считают, что система управления в университетах не всегда в полной мере отвечает своему назначению. Вузы уделяют гораздо больше внимания своим основным подразделениям – деканатам, учебной части, библиотекам/читальным залам и меньше – работе общежитий, органов студенческого самоуправления, молодежных организаций, которые опосредованно влияют на качество образования.

В условиях постепенного перехода на корпоративные методы управления, необходимо обеспечить наличие мобильного аппарата управления и реагирования на уровне вузов. Некоторые респонденты отмечали недоступность руководства вуза, иерархичность (закрытость) администрации вуза и чрезвычайно сильный авторитаризм при отсутствии системы «издержек и противовесов». На сегодняшний день в вузах недостаточно выстроена система управления ресурсами: персоналом, материальными и нематериальными активами. Отсутствует стратегия управления персоналом, научно не обоснованы вопросы кадровой политики и, прежде всего, формирования штатов профессорско-преподавательского состава. Имеет место старение профессорско-преподавательского состава вузов, превалируют стереотипы классического обучения: лекция-семинар, имеются сложности с поиском остеиненных преподавателей, повышение квалификации осуществляется в основном за счет самих преподавателей.

Вообще проблема отсутствия высококвалифицированного персонала была отмечена многими респондентами. Существует недостаток квалифицированных менеджеров среднего и нижнего звена. Некоторые респонденты указывают на низкую профессиональную компетенцию топ-менеджеров вузов. Недостаточно высокий уровень квалификации административного и учебно-вспомогательного персонала в свою очередь вызывает неприятие современных методов университетского менеджмента.

В качестве рекомендаций эксперты отмечают, что модель современного управления вузом должна базироваться на мобильном, гибком и транспарантном менеджменте. «Необходимо изучить существующую в зарубежных университетах схему распределения функциональных

обязанностей между различными уровнями управления, руководителями структурных подразделений и исполнителями. Нужна более смелая передача больших полномочий на нижние уровни управления высшими учебными заведениями», – отмечает один из респондентов, в течение долгого времени занимающий административные позиции в университете.

Также высказывались мнения о том, что система управления должна в большей степени опираться на университетскую автономию, на самостоятельность при принятии административных решений. Источником сохранения институциональной автономии вуза является эффективная работа попечительского совета. Респонденты считают, что необходимо избавиться от жесткого регламентирования работы в высшем учебном заведении. И хотя некоторые вузы используют современные концепции и подходы к менеджменту, характерные для корпоративного управления, в целом респонденты дают невысокую оценку системе управления вузом.

В этом ключе ученый М.Хартли отмечает, что корпоративное управление, прежде всего, основывается на деятельности попечительского совета. Попечительский совет интегрирует профессиональный опыт и мудрость каждого участника данной группы профессионалов. Более того, корпоративное управление на основе попечительского совета придерживается принципов транспарентности при принятии решений. Тем более, когда дискуссии и споры при принятии важного решения ведутся в открытом режиме, то люди более склонны рассматривать данное решение легитимным [8].

Полученные в ходе исследования данные также подтверждают актуальность задач, поставленных Государственной программой развития образования РК на 2011-2020 гг. Согласно Программе в 90% гражданских вузов должны быть внедрены принципы корпоративного управления посредством формирования государственно-общественной системы управления образованием. В то же время уже в 2015 году 50%, а к 2020 году 100% руководителей вузов должны пройти повышение квалификации и переподготовку в области менеджмента [1].

Одним из путей решения проблемы качества вузовского менеджмента и достижения целей ГПРО на 2011-2020гг. видится разработка и реализация программ повышения квалификации для руководителей вузов. Одним из примеров подобных начинаний можно назвать программу «Лучшие практики корпоративного управления вузами в условиях автономии», разработанную Назарбаев Университетом совместно с Университетом Пенсильвании. Программа включила в себя поэтапное обучение, включающее очные сессии на базе Назарбаев Университета, участие в Евразийском форуме лидеров высшего образования, в круглых столах со всемирно известными учеными, а также в онлайн вебинарах. На заключительном этапе реализации программы слушатели курса прошли ряд интенсивных тренингов на базе Университета Пенсильвании в США.

Необходимо отметить, что, к примеру, системе высшего образования США потребовалось более 50 лет, чтобы направление, изучающее проблемы менеджмента и управления в сфере образования, сформировалось в отдельную академическую дисциплину, заслуживающую внимание наряду с другими дисциплинами в вузах. Сегодня система послевузовского образования США способна предложить более 225 образовательных программ в области менеджмента и управления в системе высшего образования на уровне послевузовского образования, 175 из которых – образовательные программы на получение ученой степени PhD в области менеджмента в образовании.

Большое значение в США отводится роли профессиональных сетевых сообществ как мощного инструмента профессионального развития экспертов в сфере управления высшим образованием. Мы полагаем, что одним из факторов развития дисциплины управления и менеджмента высшим образованием является именно сообщество практиков, где по принципу синергетики происходит обмен опытом.

В качестве примера можно рассмотреть Американскую ассоциацию исследований в области образования (AERA), основанную в 1916 году и включающую в себя 25 000 участников. Цель Ассоциации заключается в совершенствовании образовательного процесса путем стимулирования научных исследований в области образования и оценки знаний. Она способствует распространению и внедрению результатов исследований в практику. Ежегодно Ассоциация проводит более 1500 сессий, в которых принимают участие более 12000 участников.

Не менее известным академическим сообществом является Ассоциация по изучению высшего образования (Association for the Study of Higher Education (ASHE), насчитывающая около 2000

членов, сферой научных интересов, которых является управление и менеджмент в сфере высшего образования. Другой престижной ассоциацией является Общество сравнительного и международного образования (Comparative International Education Society (CIES). Основанная в 1956 году, Ассоциация исследует вопросы сравнительной педагогики и образования в контексте международного диалога ученых со всего мира. Ассоциация CIES в сотрудничестве с Чикагским университетом выпускает журнал *Comparative Education Review* и имеет отдельные группы специальных интересов (Special Interest Group), включая Higher Education SIG, Eurasia SIG, Globalization and Education SIG, Cultural Contexts Education and Human Potential SIG.

В заключение отметим, что повышение квалификации – это непрерывный процесс и существующая взаимосвязь между квалификацией руководителей и успехом организации практически никем не оспаривается. Реалии современного интенсивно развивающегося и реформирующегося отечественного образования требуют обеспечения соответствующих возможностей для развития навыков и расширения знаний руководителей вузов. При этом, учитывая достижения казахстанской высшей школы, необходимо рассматривать курсы повышения квалификации не в качестве одностороннего обучения, а скорее как ценный обмен опытом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2005-2010 годы. //http://www.kazpravda.kz/rus/baza_dannih
2. Гудал A. Power and University Presidents / Власть и президенты университетов / Международное высшее образование, № 58, 2010 год, стр.11
3. Гудман Р. Увеличится ли финансовая независимость университетов? / Is Greater Financial Independence Ahead for Universities? / Международное высшее образование, №57, 2009 год, стр.7
4. Шарма Ю. 1,000 university leaders to receive ‘upgrade’ training abroad / 1,000 лидеров университетов пройдут курсы повышения квалификации за рубежом / Мировые новости университетов, №251, 2012 г., стр.13
5. Классификатор специальностей высшего и послевузовского образования Республики Казахстан 2008 г. ГК-РК 08-2008
6. Бирнбаум Р. Как работают колледжи / How Colleges Work / 1988 год, 280 стр.
7. Салми Дж. Вызов, связанный с созданием университетов мирового уровня: направления развития / The Challenge of Establishing World-Class Universities: Directions in Development / Вашингтон: Всемирный банк, 2009 год, 213 стр.
8. Хартли М. Обещание и угроза параллельных структур правления / The Promise and Peril of Parallel Governance Structures / Американский ученый–бихейворист, №46, 2003 год, стр. 23.

REFERENCES

1. Gosudarstvennaya programma razvitiya obrazovaniya Respubliki Kazakhstan na 2005-2010 gody. //http://www.kazpravda.kz/rus/baza_dannih (in Russ.)
2. Goodall A. Power and University Presidents. *International Higher Education*, # 58, 2010, p.11 (in Eng.)
3. Goodman R. Is Greater Financial Independence Ahead for Universities?, *International Higher Education*, #57, 2009, p.7 (in Russ.)
4. Sharma Y. 1,000 university leaders to receive ‘upgrade’ training abroad, *World University News*, #251, 2012, p.13 (in Eng.)
5. Klassifikator spetsialnostei vysshego I poslevuzovskogo obrazovaniya Respubliki Kazakhstan, 2008, GK-RK 08-2008 (in Russ.)
6. Birnbaum R. How Colleges Work, 1988, 280 p. (in Eng.)
7. Salmi J. The Challenge of Establishing World-Class Universities: Directions in Development, Washington, DC, World Bank, 2009, p. 213. (in Russ.)
8. Hartley M. The Promise and Peril of Parallel Governance Structures. *American behavior scientist*, #46, 2003, p. 23. (in Eng.)