

КАЧЕСТВО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ИЛИ ВУЗА?

Лаврёнов А.Н. (Республика Беларусь, г. Минск)

Большая озабоченность в отношении качества образования и эффективности образовательных реформ, несомненно, порождается имеющимися рыночными отношениями. Они диктуют высокие требования к уровню подготовки и качества специалиста. Одной из его оценок служат образовательные стандарты. Их роль и функции широко исследуются в мире. Движущей силой этого явления представляется объективный процесс интернационализации высшего образования. Так

же стоит отметить его массовый характер, многообразие форм и уровней учебных заведений. Создание единого образовательного пространства высшего образования становится насущным делом мирового сообщества. «Болонский процесс» является одним из шагов в данном направлении, часто упоминаемым в литературе.

Принципиально новые условия требуют адекватной системы управления, направленной на решение задач не только внутреннего характера, но и организации взаимодействия национальной системы образования с остальным миром. Ключевая роль в этом процессе отводится распределённым информационным технологиям. Ответом на такие вызовы XXI века стало провозглашение в странах СНГ лозунга об инновационном пути развития.

Смена образовательной парадигмы «образование на всю жизнь» на парадигму «образование через всю жизнь» вводит компетентностную модель подготовки специалиста и организации инновационной модели образования вместо «знаниевой» модели. Если последняя модель характеризует студента как объекта обучающих воздействий, то первая предполагает саморазвитие обучающихся на основе информационных технологий. Каждая из этих моделей имеет свой источник построения образовательного стандарта [1], который будет служить средством осуществления принципов государственной образовательной политики, быть инструментом программирования необходимого уровня образования и, соответственно, обеспечивать инновационное развитие общества [2].

Создание интегрирующей базы знаний для образовательного процесса как в масштабах одного вуза, так и для национальной системы образования давно стало жизненной необходимостью. В соответствии с CALS-технологией управления качеством информация, появившаяся на любом этапе жизненного цикла обучения студента или педагогической деятельности преподавателя, а также организационно-административной поддержки учебы, не должна исчезать и должна использоваться всеми. Это обстоятельство порождает лавинообразный рост информации в интегрирующей базе знаний и заставляет с необходимостью внедрять автоматизируемые информационные технологии в сфере образования. Только они в состоянии в настоящее время выполнить сбор отчётных параметров вуза, провести их первичный анализ и дать на его основе объективную оценку вузу. Но это накладывает одно существенное ограничение – это структурированность и унифицированность представления информации. Однако решение вышеуказанной проблемы позволит решить как минимум две задачи. Во-первых, хранение, разработка и использование дублирующих материалов станет очевидным образом лишним. С другой стороны, различные авторские подходы будут между собой конкурировать в одной образовательной среде и заслуживать реальные оценки своей эффективности.

Технологической базой образуемого таким образом единого национального информационного образовательного пространства естественно выступает сеть Интернет. Только она имеет все необходимые качества как универсальность, распределённость и интерактивность. Также

естественным выглядит и применение средств платформы XML для вышеуказанных задач. Принцип отделения содержания от представления, присущий языку XML позволяет создавать профили документов в XSD-схемах и хранить их, например, в репозиториях.

Такую реализацию единого образовательного пространства вуза также можно рассматривать как распределенную библиотеку информационных ресурсов. При разработке её архитектуры необходимо учитывать коллективный характер формирования такой библиотеки и опять же требование стандартизации представления информации. Для этих целей оптимально опять использовать реплицируемые шаблоны описаний в виде XML – схем. Отметим, что есть авторская реализация такой технологии для различных электронных учебно-методических материалов.

Однако, помимо адекватного современным реалиям образовательного стандарта, адекватной системы управления или интегрирующей базы знаний очень важны люди, которые в нём участвуют или его обеспечивают. Известен лозунг: «Кадры решают всё!». За рубежом для этих целей ввели специальную аббревиатуру HRM (Human resource management – управление человеческими ресурсами). Информатизация этого вида деятельности позволяет рассматривать и обсуждать различные тонкие моменты в управлении рабочей силы. В силу её относительной малочисленности для научных кадров высшей квалификации данный аспект особенно актуален.

Учитывая вышесказанное в данной работе предпринята попытка обсудить проблемы обеспечения экономики специалистами высшей квалификации, состояния дел в вузах и, как результат, качества получаемых знаний в условиях инновационного развития экономики и наметить программу действий для их решений.

Самым начальным и бесспорным пунктом в данном направлении исследований, по нашему мнению, является выделение того множества индивидуумов, которые составляют понятие – научные кадры высшей квалификации. В различных руководящих документах об этом сказано достаточно четко и определено, несмотря некоторую расплывчатость перспектив развития высшего образования и соответствий кадров различных временных периодов их подготовки. Таким образом, можно резюмировать – база данных научных кадров высшей квалификации РБ существует в определенном унифицированном представлении.

Следующими этапами в управлении данными человеческими ресурсами является анализ статистики различных параметров имеющегося кадрового состава высшей квалификации РБ и его периодическое дополнение новыми фактическими параметрами. Исследование различных характеристик штатного состава может дать интересную как количественную, так и качественную картину положения дел с ним, особенно во временном разрезе. Учет именно последнего аспекта в свете недавних руководящих документов даёт основание говорить о некотором изменении в лучшую сторону в сборе статистической информации кадрового состава высшей квалификации на государственном уровне. Однако результат самого статистического анализа всей имеющейся ин-

формации представляется неубедительным в силу того факта, что он не востребован всеми заинтересованными лицами в должной мере. Государство как основное заинтересованное лицо не конкретизировало для каждого конкретного индивидуума высшей квалификации его рейтинг или место в своей среде (при оценке его деятельности по определенным стандартам) и, как минимум, ближайшей перспективы. Для пояснения можно привести слова Д. Медведева: «Для чего создавали мы резерв?». Также отметим полное отсутствие как прямой, так и обратной связи конкретного индивидуума высшей квалификации со своей информацией по базе данных.

В связи с этим представляется разумным сделать несколько замечаний. Описанная ситуация характерно не только для РБ, но и как минимум для стран СНГ. Награждение на высшем государственном уровне лауреатов в различных областях деятельности выделяет и дает высшую оценку только избранным, выдающимся представителям общества, которые прошли определенное оценочное сито. Так государство выделяет и дает явную оценку только вершине всей пирамиде громадной армии представителей определенной профессии. Данный недостаток государственной политики требует последовательного и безотлагательного внимания заинтересованных государственных структур. Понимание необходимости такого шага для специалистов государственного управления (вспомним создание кадрового резерва) есть и надо его распространить на все уровни и профессии. Самоорганизующая деятельность в данном направлении представителей определенной профессии в виде награждения или выделения лучших различными общественными некоммерческими организациями смазывает, но не ликвидирует остроту проблемы определения личного рейтинга. В данном случае государственный подход к решению проблемы количественной оценки каждого претендента требует замыкания его на предлагаемые вакансии этому человеку с соответствующим уровнем дохода.

Однако всё вышесказанное касалось исключительно одной, хотя и наиболее важной компоненты системы образования – преподавательского состава вуза. Проанализируем следующий объект нашего рассмотрения – сам вуз как самостоятельную единицу в отчетностях министерства образования или, другими словами, рейтинг вуза в глазах министерства образования, общества. Многие количественные параметры деятельности вуза, от которых зависит рейтинг вуза, дублируют параметры индивидуальной отчетности преподавателя. Это порождает естественный вопрос, который и послужил названием данной работы: «Что же является первичным, определяющим – качество преподавателя или качество вуза?». Для ответа на данный вопрос необходимо четко сформулировать определение данных понятий. Если качество преподавателя можно рассматривать или оценить через различные количественные показатели как самой деятельности (например, принимал участие в работе чего-либо), так и результатов данной деятельности (публикация, отчет и т.д.), то качество вуза, по нашему мнению, необходимо определять только через оценки по оптимальной организации деятельности вуза своих функций.

Следует признать, что отчетность по оснащенности компьютерными, библиотечными и другими ресурсами как раз и несет данную смысловую нагрузку, но не всю и не главную. Для пояснения последней идеи необходимо вспомнить количественное первенство по многим экономическим показателям СССР, но не эффективность его экономики. Такое понимание проблемы требует поиска других критериев оценки качества вуза.

В философском стиле и для наглядности главенствующим критерием нами выделено решение основного вопроса: «Что же является первичным, определяющим – преподаватель или вуз?». Выбирая последний вариант, Вы тем самым в основу всей деятельности вуза, хотите Вы этого или нет, но кладёте коммерческий принцип. Данное объективное обстоятельство заставит вуз при благоприятных условиях тиражировать специалистов-практиков или специалистов такого уровня, который востребован на рынке. В долгосрочной перспективе это приведет, как представляется нам, к экономике японского или китайского типа. Другими словами, такой выбор ответа на наш основной вопрос позволит создать хорошо копирующую и тиражирующую систему.

Если Вы берете за основу преподавателя, то все последующая организация его деятельности и сопутствующих служб, структур, в том числе и вуза, для него позволит выходить действительно как на мировой уровень, так и на созидательный. Комфортность работы преподавателя (отметим, и студента тоже) в вузе должно и определять оптимальную организацию деятельности вуза своих функций, а затем соответственно и качество, и рейтинг вуза.

В качестве подтверждения или обоснованности данной мысли достаточно вспомнить простой экономический факт, который нами просто расширен на образовательную сферу деятельности. Наибольшая производительность труда наёмного рабочего достигается только тогда, когда он перестаёт быть наёмным и становится творческим работником, который работает не покладая рук по своему желанию и чувствует себя счастливым человеком. В данном отношении мы не хотим пока обсуждать соответствующий данной идеи необходимый экономический статус преподавателя и его юридическое оформление. Для реальной реализации этого пункта недостаточно созрели социально-экономические условия, хотя экономическая и юридическая проработка его желательна и полезна. Нам в настоящее время важно, что только при комфортной работе преподавателя будет достигаться наибольшая производительность его труда, что в свою очередь ведет к наибольшим результатам вуза. Только в такой логической последовательности, а не наоборот.

Оппоненты вышеуказанного мнения могут спросить о путях достижения государственных интересов, если в основу всей деятельности вуза кладется индивидуальный интерес преподавателя. Насаждая своих представителей в руководящие органы вуза, государство, таким образом, охраняет свои интересы. Данный способ изживает себя потихоньку. Решение этой проблемы видится в достаточно простой схеме, которая, как нам кажется, уже начинает реализовываться в соответствующих руководящих документах. Заработная плата преподавателя с до-

полнительными выплатами (премии и т.д.) жестко увязывается с результатами его деятельности. Если на государственном уровне необходимо восполнить недостаток учебно-методических материалов или повысить изобретательскую или иную деятельность, то при отчетности преподавателя нужно или задать большие баллы при рейтинговой оценке именно этим видам деятельности, или напрямую платить за них больше остального.

Таким образом, компетентностная модель подготовки специалиста и организация инновационной модели образования требуют соответствующей реорганизации всей сферы образования. Ранее в [3] был рассмотрен вариант реализации компетентностной модели подготовки специалиста. Выше в качестве примера по организации инновационной модели образования предлагается ставить во главу угла интерес преподавателя, который сам определит формы, методы и организацию своей работы, а затем и вуза. Государство при таком подходе будет строить свою политику через четко сформулированные показатели, как для индивидуума, так и для вуза. Оно будет указывать конкретно, какие ресурсы обязуется государство вузу предоставить, за «какие?» результаты, и за «какое?» время. Такая постановка вопроса решает многие проблемы рынка образовательных услуг и качества знаний. Вузы будут реально конкурировать между собой как явные экономические субъекты, а не через своё лобби в кабинетах чиновников. Именно в этом направлении видится перспективное начало, где можно не только синхронизировать свои усилия на национальном и мировом уровнях, но и оказаться в числе лидеров.

Всё вышесказанное хорошо укладывается в те принципиально новые условия нашей действительности, которые на данном этапе требуют адекватной системы управления, направленной на решение задач не только внутреннего характера, но и организации взаимодействия системы подготовки и аттестации научных кадров высшей квалификации Беларуси со странами ближнего и дальнего зарубежья. Ключевая роль в этом процессе гармонизации правовой и институциональной базы вышеупомянутой системы отводится распределённым информационным технологиям. Только они в состоянии решить главную цель – обработать большие объёмы образовательной информации при подготовке кадров высшей квалификации для инновационной деятельности как основного звена инновационной модели образования [4].

ПРИЛОЖЕНИЕ:

1. *Лаврёнов А.Н.* Инновационные образовательные технологии в стандартах нового поколения // Материалы научно-практической конференции «Реализация в вузах образовательных стандартов нового поколения» (5–6 февраля 2008 г., Новополоцк, Беларусь), 2008. – С. 211–213.
2. *Лаврёнов А.Н.* (2006): Программированное общество и образование. Материалы 9 международной научно-методической конференции «Наука и образование в условиях социально-экономической трансформации общества» (18–19 мая 2006 г., Минск, Беларусь). – Минск: Современные знания. – С. 93–94.
3. *Лаврёнов А.Н.* Образование-инновация-качество // Тезисы докладов 2 Международного конгресса «Университетское образование: опыт тысячелетия, проблемы, перспективы развития» (14–16 мая 2008 г., Минск, Беларусь); 2008. – С. 66–67.