

## ПРАКТИКА МОДЕРНИЗАЦИИ

**А. БЕЛОЦЕРКОВСКИЙ,**  
*профессор, проректор по УМО  
Российский государственный  
гидрометеорологический  
университет*

**Современные тенденции.** Высшее профессиональное образование (ВПО) в России находится на этапе глубоких перемен, связанных со значительными преобразованиями в технологическом укладе общества и принятыми обязательствами по интеграции в европейское образовательное пространство. Кардинальным образом меняются социокультурные условия функционирования системы высшего образования, причем как глобальные, действующие во всех промышленно развитых странах, так и локальные, в большей степени характерные для нашей страны. Рассмотрим вначале тенденции в граничных условиях, а затем уже попытаемся строить фазовые траектории возможностей развития.

### *Глобальные мировые тенденции*

1. *«Массовизация» высшего образования.* Доля взрослых людей с высшим образованием в развитых странах выросла с 22% в 1975 г. до 40% в 2000 г. Сейчас феномен «массовизации» распространяется по всему миру. В Китае и Индии количество студентов в 90-е годы удвоилось, в России за последние 15 лет оно почти утроилось. По результатам переписи 2002 г. в России эта доля чрезвычайно низка, всего лишь 18%. Однако, учитывая потребности нового технологического уклада, мы уже стоим на пороге всеобщего высшего образования – подобно тому, как в начале XX в. решение задач индуст-

## Саморегулируемые организации в высшем профессиональном образовании: «прогноз погоды»

риализации определяло необходимость введения всеобщего среднего образования.

2. *Возникновение «общества знаний».* Высшие учебные заведения являются важными элементами экономики знаний: с одной стороны, они готовят для нее «рабочую силу», с другой – сами выступают генераторами новых знаний. Современная модель образования должна подготавливать людей к деятельности, которая сегодня, может быть, даже еще не изобретена. Иначе говоря, к «пожизненному» обучению.

3. *Глобализация.* Исчезновение физического расстояния для обмена идеями, знаниями и возможности получения международных степеней и сертификатов радикально меняют академический мир. Хотя отношение работодателей к международным степеням и сертификатам, особенно полученным дистанционно, с использованием Интернет-технологий, пока еще остается сдержанным, в некоторых отраслях, особенно в секторе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), степень их признания постоянно растет.

4. *Конкуренция и коммерциализация образования.* Вузы вынуждены бороться за студентов и научные гранты, делать свои образовательные программы привлекательными, в том числе и с коммерческой точки зрения, выдвигая новые для системы образования критерии качества типа «затраты – результат».

5. *Стремительное развитие ИКТ.* Достаточно одного примера. Суперкомпьютер Cray выпуска 1980 г., самый мощный и быстрый компьютер того времени, стоил 12 млн. долларов, весил 5 тонн, потреблял 150 кВт электроэнергии и имел 8 Мб оперативной памяти при частоте процессора 80 МГц. Сегодня даже мобильный телефон обладает куда более солидными характеристиками. Мы сейчас переходим от фазы компьютеризации традиционной деятельности к фазе ее трансформации с использованием ИКТ. Это подразумевает преодоление традиционных технических, организационных, педагогических и социально-культурных проблем и возникновение принципиально новых.

#### *Локальные российские тенденции*

- Изменение образовательной парадигмы, переход на: а) студентоцентрированную, б) уровневую, в) компетентностную модель.
- Разработка и внедрение принципиально новых по идеологии и структуре ФГОС, ориентированных на выходные характеристики обучения, тесно связанные с современными потребностями рынка труда и дающие большие академические свободы вузам.
- Активная апробация инновационных образовательных технологий.

#### *Основные проблемы*

- Выбор между качеством образования и его массовостью. В условиях конкуренции и глобализации равно неприемлемо и сокращение доступа к высшему образованию, и снижение его качества («производить меньше при меньших ресурсах»). Единственной разумной альтернативой является стратегия «производить больше при меньших ресурсах» путем реструктуризации образовательного процесса. Она предполагает пересмотр привыч-

ных методов преподавания, учебных планов и программ, моделей организации учебного процесса и пропорций использования инновационных и традиционных методов обучения. Практически это означает основательную перестройку деятельности образовательных учреждений для нахождения лучшего, более дешевого, более эффективного способа реализации образовательного процесса.

- Переход от дисциплинарно-временной к компетентностной модели обучения, основанной на достижении поставленных целей и формировании заданных компетенций вместо учета прослушанных часов занятий. При этом меняется как характер разработки и реализации образовательной программы, так и роль преподавателя.

Ответом на многие вопросы может стать существенное повышение эффективности образования, т. е. способности производить больше хорошего продукта при потреблении меньшего удельного количества ресурсов. А эта задача, как показывает исторический опыт, всегда решалась введением новых технологий. Первой технологической революцией, положившей начало процессу массовизации высшего образования, было изобретение печатного станка Иоганном Гутенбергом. В те времена эта инновация вызвала жаркие дискуссии о том, может ли книга, столь легко тиражируемая, в конце концов полностью вытеснить преподавателя и сделать его профессию ненужной. Как мы видим спустя почти 600 лет, вытеснить нас не просто. Аналогичные опасения в академической среде вызвала каждая технологическая революция, имеющая образовательную перспективу. Так было с появлением телевизионных образовательных программ и целых дистанционных курсов, или, совсем недавно, с

активным распространением дистанционных компьютерных технологий обучения. Жизнь показывает, что новые технологии не отправляют традиционные высшие заведения на свалку, а наоборот, делают сильнее и конкурентоспособнее тех из них, кто эти технологии успешно осваивает.

Именно образовательные технологии могут помочь справиться с проблемой массовизации, облегчая создание многообразных индивидуально подогнанных образовательных траекторий для широкого круга обучающихся. Они могут помочь в решении и других проблем. Компетентностный подход предполагает активное использование новых образовательных технологий, т.к. на многие результаты освоения образовательных программ влияет не только предметное содержание, но и сама форма организации образовательного процесса. Одной из новых для нашей страны образовательных технологий является кредитно-модульная система. Предписанный ФГОС переход на зачетные единицы трудоемкости ECTS является не просто переводом привычных нам учебных часов «в иностранную валюту». Точно так же модуляризация – это нечто большее, чем просто нарезание учебного материала на фрагменты. Введение кредитно-модульной системы организации учебного процесса – это радикальное изменение существующей образовательной системы, которое отразится и на образовательной программе, и на характере учебных материалов, и на преподавателях, и на студентах, и на самом учебном заведении.

Основная угроза для высшего образования состоит в нежелании представителей академического сообщества замечать объективные тенденции, в неспособности меняться. Как известно, «природа не терпит пустоты». Если мы даже из самых благородных побуж-

дений сохранения богатых традиций не сможем реорганизоваться и адаптироваться к современным условиям, за нас это сделают другие, а наше место займут новые структуры. Симптоматичным является появление так называемых корпоративных университетов на базе крупных предприятий. Успешные компании, не удовлетворенные подготовкой специалистов даже лучшими российскими вузами, создают собственные образовательные подразделения для дополнительного обучения недавних выпускников современным технологиям, о многих из которых, увы, ни сами выпускники, ни их преподаватели даже не слышали.

В общем, меняться нужно, и меняться нужно быстро. Между тем инновационный потенциал многих вузов сейчас, увы, крайне низок. Так что стартовые условия для перемен в российском образовании благоприятными никак не назовешь. Хроническое недофинансирование, существование на грани выживания в течение многих лет, сворачивание научных исследований, вымирание научных школ, отсутствие притока свежих кадров, моральное и физическое старение лабораторий и оборудования, да и самого профессорско-преподавательского состава привели к серьезному износу основных фондов российского высшего профессионального образования.

**Что делать?** Новые граничные условия, безусловно, создают новые фазовые траектории и существенно меняют многие привычные устои в образовательном сообществе. Кардинальные перемены в такой большой, сложной, инерционной и богатой традициями системе, коей является ВПО России, требуют для сохранения ее жизнеспособности *или* жесткого программного централизованного управления с соответствующим ресурсным обеспечением

на всех уровнях, *или* регулируемой самоорганизации. Очевидно, что в нынешних условиях первый вариант невозможен, причем как с точки зрения объекта, так и с точки зрения субъекта управления. Да и эффективность программного управления в условиях априорной неопределенности, как известно, невысока. Остается второй вариант. Международные опыт указывает на три ключевых механизма, обеспечивающих устойчивость профессиональных сообществ в условиях интенсивной структурной перестройки. Это механизмы: а) ассоциирования, б) саморегулирования (стандартизации профессиональной деятельности и ответственности за свои действия) и в) быстрого распространения успешного опыта.

В качестве примера можно привести работу Всемирной службы погоды (ВСП) Всемирной метеорологической организации (ВМО). С одной стороны, здесь можно увидеть опыт длительного сохранения работоспособности общества в быстроменяющихся граничных условиях в результате постоянного появления революционных технологий проведения наблюдений, анализа и компьютерного моделирования. С другой стороны, сравнить его с функционированием отечественной системы ВПО.

Характерная особенность ВСП ВМО – одинаковая важность каждого структурного элемента системы, а также взаимосвязанность и взаимозависимость всех элементов от каждого. Точность прогнозов погоды, скажем, в Центральной России, напрямую зависит от качества, полноты и своевременности метеорологических наблюдений в Северной Америке, Европе и Африке. И наоборот. Точно так же, например, ложась на операционный стол или садясь в самолет, человек хотел бы быть уверенным в гарантированном качестве подготовки хирургов, инженеров и пи-

лотов независимо от места получения ими профессионального образования и региона, в котором находится больница, аэропорт или компания-производитель самолетов. Да и вообще, по большому счету уровень жизни в любой стране напрямую зависит от качественного и количественного уровня образованности населения.

В мировой метеорологии возникла необходимость в едином когнитивном (экспертном, научном) пространстве, в котором от появления, внедрения и широкого распространения новых технологий выигрывают в конечном счете все. При этом условия и ресурсы (материальные, людские) в разных регионах заметно различаются, и нет практической возможности осуществлять централизованное программное управление.

Какой же выход найден международным метеорологическим сообществом? Он включает три упомянутых ключевых элемента: а) ассоциирование, т. е. объединение основных участников – национальных метеорологических служб всех стран – с образованием ВМО; б) саморегулирование, т. е. разработку и принятие единых для всех участников стандартов профессиональной деятельности, взаимодействия и ответственности перед потребителями; в) активный обмен успешным опытом путем создания так называемых «центров превосходства» (Centers of excellence), центров передового опыта – объединений экспертов продвинутых организаций, где разрабатывается, внедряется, распространяется, анализируется и корректируется новый опыт или технологии.

Аналогичным и до сих пор столь же успешным решением в российском образовательном пространстве являлась деятельность государственно-общественной системы учебно-методических объединений (УМО) и научно-ме-

тодических советов (НМС) вузов РФ по образованию в конкретных областях. В наличии имеются и некоторые из механизмов успешности:

- ассоциативное объединение вузов, занимающихся подготовкой специалистов в каком-то образовательном направлении в УМО по определенному направлению с созданием экспертного профессионального ядра, а также объединение отдельных УМО в ассоциацию (Координационный совет УМО и НМС);

- элементы стандартизации (введение единых государственных образовательных стандартов по каждому направлению подготовки);

- центры передового опыта для разработки, внедрения, изучения и распространения нового образовательного опыта и технологий (отдельные УМО, Исследовательский центр повышения качества подготовки специалистов и др.).

Может ли система УМО, в течение 20 лет служившая опорной конструкцией, а также интегратором инноваций в российском ВПО и, по существу, сохранившая связность российского образовательного пространства, выступить в качестве аттрактора в процессе самоорганизации на переживаемом этапе серьезных перемен? С одной стороны, если не УМО, то кто же? Самый недавний тест на жизнеспособность системы – конкурсная закупка государственных образовательных стандартов ВПО нового поколения – показал, что никому, кроме УМО, задача разработки стандартов сегодня не под силу. С другой стороны, обнаружилось серьезные проблемы, которые носят принципиальный характер и требуют столь же принципиальных решений.

Одна из них касается стандартизации. Мировой опыт, да и здравый смысл подсказывают, что любые профессиональные стандарты, в частности обра-

зовательные, никто лучше признанных профессионалов в данной области разработать не сможет. Также очевидно, что никто лучше разработчика стандарта не сможет провести и сертификацию на соответствие стандарту.

Например, стандарты ВМО для метеорологических служб пишутся, апробируются и принимаются самим метеорологическим сообществом и не требуют утверждения правительствами или государственными органами каких-либо стран. На таких же принципах работает и неправительственная Международная организация по стандартизации (ISO). В то же время российская практика такова, что стандарты, как правило, являются государственными, их часто пишут одни, выполняют другие, а проверяют выполнение третьи. Понятно, что получение высокой утверждающей подписи на образовательный стандарт, разработанный объединением экспертов в данной образовательной и профессиональной области, не делает этот документ умнее или глубже, или «государственнее» в широком смысле этого слова. Подпись только переводит ответственность за качество профессионального стандарта с разработавших его профессионалов на государство. Высокая подпись удостоверяет соблюдение процедур контроля над качеством документа. Устанавливая такие процедуры, государство заботится о безопасности и экономическом благополучии общества в целом, о разумном и эффективном использовании бюджетных средств, выделяемых на образование, о работодателях и студентах. Если стандарт хорош, то работодатель получит современные кадры, способные успешно решать сегодняшние и завтрашние практические задачи. Студент же получит образование, которое сделает его трудоустроиваемым в избранной области и позволит реализо-

вать себя как личность и член общества. Нужны ли такие процедуры контроля качества? Конечно, нужны, и, наверное, они должны стать более жесткими, использующими критерии с большей мощностью отбраковки. Такие же вопросы возникают и при сертификации качества образовательной программы, которая сегодня часто проводится путем сравнения с пороговыми значениями легко измеряемых и не всегда самых важных характеристик. Действительно, кто может оценить степень соответствия стандарту конкретной образовательной программы лучше, чем сам разработчик стандарта? Наверное, никто. Могут ли процедуры контроля качества стандарта и сертификации соответствия ему разрабатываться и устанавливаться самим экспертным сообществом? Могут, если: а) экспертное сообщество включает в разработку представителей основных заинтересованных сторон; б) экспертное сообщество несет всю полноту ответственности (репутационную, административную, материальную) за качество стандарта перед обществом в целом, работодателем и студентом. К сожалению, для УМО в нынешнем формате это практически невозможно. Здесь пропущен один из упомянутых выше элементов, а именно элемент полноценного саморегулирования.

Другая проблема состоит в отсутствии как процедур аккредитации отдельных УМО по образованию в каких-то конкретных областях, так и процедур аттестации их экспертного и руководящего ядра. Это приводит к тому, что со временем некоторые из УМО перестают выполнять функции центров передового опыта в своей образовательной области, превращаясь в очередную бюрократическую (а иногда откровенно коммерческую) надстройку для вузов-членов. Это не просто вина

отдельных нерадивых руководителей или базовых вузов. Как утверждал один из отцов современной теории менеджмента Эдвард Деминг, если происходит какой-то сбой или авария, человеческий фактор виноват в ней в 6% случаев, в остальных 94% виновата система. Так и в нашем случае: мы имеем недостаток именно системы, в принципе допускающей подобную ситуацию – отсутствие механизма полноценного саморегулирования.

**Каков же выход?** Напрашивается следующее возможное структурное решение данных проблем. Чтобы УМО стали бесспорными и востребованными «центрами превосходства» в новых граничных условиях, необходимо выполнение двух условий. Во-первых, нужно значительно расширить права и область регулирования (правоустановления, т. е. нормирования и правоприменения) системы УМО и, во-вторых, резко усилить ответственность системы УМО за свою область регулирования.

Недавно принятый закон «О саморегулируемых организациях» (ФЗ № 315 от 1 декабря 2007 г.) предлагает правовые рамки для такой модификации. Саморегулируемая организация (СРО) в соответствии с законом занимается разработкой и установлением стандартов и правил профессиональной деятельности, а также осуществляет контроль за соблюдением требований указанных стандартов и правил. Практически эта форма профессионального общественного регулирования выводит определенный круг вопросов из-под контроля государства и перекладывает его на профессиональное сообщество. Саморегулирование, в отличие от других форм деятельности профессиональных объединений, имеет три отличительных признака: 1) наличие правил и стандартов профессиональной деятельности и практики

отношений с потребителями, включая санкции за их нарушение; 2) механизмы внесудебного разрешения споров между членами такого объединения и потребителями; 3) механизмы возмещения ущерба, причиненного клиентам. Риски, связанные с возможностями нанесения ущерба потребителям, страхуются в форме обязательного страхования такой ответственности путем создания компенсационного фонда.

Ассоциация УМО и НМС вполне может стать саморегулируемой организацией, если в дополнение к ее уже существующим функциям добавить следующие:

- установление требований к механизмам ответственности отдельных членов ассоциации;
- аккредитация членов ассоциации и аттестация руководящего ядра;
- разработка и корректировка образовательных стандартов и нормативной документации по их реализации;
- сертификация качества по разработанным стандартам;
- нормирование и контроль деятельности своих членов в пределах своей компетенции;
- защита интересов своих членов в спорах с органами власти и потребителями;
- гарантия гражданской ответственности своих членов в установленных размерах;
- профессиональная общественная экспертиза законопроектов, проектов нормативных актов, образовательных программ.

При этом в рамках ассоциации УМО можно сформировать органы разработки правил, органы контроля за исполнением правил и органы дисциплинарной ответственности. Одним из главных правил ассоциации, безусловно, должен сохраниться принцип коллективности управления: равный дос-

туп всех членов к управлению. Представляется оптимальной следующая схема вертикальной интеграции институтов саморегулирования: первый уровень – саморегулируемые организации УМО вузов РФ по образованию в конкретных областях, созданные на основе сегодняшних УМО с обязательным включением объединений работодателей в соответствующей профессиональной области; второй уровень – национальная ассоциация саморегулируемых УМО (сегодняшний Координационный совет УМО и НМС).

Придание таких функций системе УМО сняло бы с государства бремя разработки образовательных стандартов и сертификации по ним образовательных программ, вопросы открытия новых или ликвидации невостребованных профилей и направлений, возложив все это непосредственно на тех, кто этими вопросами профессионально занимается каждый день, т.е. на общественное объединение экспертов, и введя гражданскую ответственность этого объединения за результаты своей деятельности. Государство занималось бы только формированием граничных условий в интересах общества в целом. Именно на таких основах построены близкие «родственники» системы УМО – академические общественные профессиональные сообщества в странах с успешными образовательными системами. Конкретные механизмы подобной трансформации можно и нужно обсуждать с участием всех заинтересованных сторон.

В целом «прогноз погоды» для саморегулируемых организаций в российском высшем профессиональном образовании может быть весьма благоприятным. Главное – не побояться сделать первый шаг в этом направлении. И помнить о том, что мы должны готовить наших студентов к их будущему, а не учить их нашему прошлому.