

*БАЙДАК Т.М., кандидат социологических наук, доцент
ДВОРЦОВА Е.Б., кандидат социологических наук, доцент
Национальный технический университет
"Харьковский политехнический институт"*

ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В УКРАИНСКОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Образование как социальный институт является одним из глобальных феноменов общественной жизни, оказывающим существенное влияние на процессы, происходящие во всем мире, с одной стороны, а с другой – постоянно находящимся под воздействием изменяющихся социальных потребностей. Так, интеграция европейских стран, перспективы расширения Евросоюза выдвигают новые требования к формированию и развитию культурного, научно-технического и интеллектуального потенциалов Европы. Эти объективные условия влекут за собой изменения во всей системе образования, в том числе в системе профессионального образования. Начавшийся несколько лет назад Болонский процесс, цель которого – создать зону европейского высшего образования, не оставил в стороне и Украину. Трансформационный процесс предполагает реформу системы высшего образования, как с точки зрения ее организации, так и с точки зрения содержания учебной деятельности. Основными принципами формирования образовательной стратегии являются доступность, качество, мобильность.

На жизнь украинских вузов существенно влияют изменения, происходящие в сфере образования на международном уровне, а также внутренние процессы, протекающие в Украине:

- всеобщий кризис в образовании, связанный с переходом от доминирующих экстенсивных целей образования к преобладанию интенсивных целей. Сегодня, когда смена идей, смена знаний происходит быстрее, чем смена поколений, для образования важно не просто накапливать и передавать знания, но и формировать человека, способного к постоянному восприятию изменений и к постоянному профессиональному совершенствованию;
- сокращение государственного финансирования на общеобразовательную и научную деятельность;

- аннулирование государственного распределения выпускников. Старая система распределения уже не действует, а новые формы находятся только на начальном этапе процесса институционализации;

- высокий уровень безработицы в Украине и, как следствие, низкий спрос на молодых специалистов;

- потеря образованием своего качества быть эффективным средством достижения личных жизненных целей. Хотя образование входит в десятку ценностей, наиболее важных для молодежи, однако только 25% связывают с образованием возможность повышения своей квалификации, а надежды на повышение по службе – всего 10%;

- дефицит специалистов, способных дать необходимые будущим специалистам знания для работы в условиях рыночной экономики – старение профессорско-преподавательского состава, отсутствие притока молодых талантливых педагогов и ученых, уход наиболее активных, прогрессивно настроенных кадров. Так, 42% украинских ректоров, свыше 30% заведующих кафедрами и 54% профессоров – люди пенсионного возраста. В то же время только 13% доцентов не исполнилось сорока лет. А именно этой возрастной группе присуща максимальная профессиональная мобильность, продуцирование новых идей, наибольшая научная активность [1];

- выживание вуза в настоящее время во многом зависит от количества студентов-контрактников.

В таких динамичных условиях успешная работа любого вуза напрямую зависит от постоянного совершенствования его деятельности, в том числе по улучшению качества образования. Именно качество должно стать и восприниматься руководителями и сотрудниками вуза как один из основных объектов стратегии вуза, т.к. именно оно помогает создать хорошую репутацию и имидж, способствует росту конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, создает возможности для самореализации сотрудников. Понимание необходимости обеспечения качества образования украинскими вузами уже есть. Проблемой остается разработка стратегий и моделей внедрения целостных систем обеспечения и совершенствования качества, через включение в этот процесс всех заинтересованных сторон – администрации, преподавателей, студентов, работодателей, а также формирование культуры качества.

Культура качества требует открытого, правдивого, эффективного и постоянного взаимодействия, разрушающего внутренние барьеры в вузе. С целью повышения эффективности взаимодействия необходимо обратить внимание на следующие изменения. Во-первых, необходимо осуществить переход от культуры, которая основывается на данных, подаваемых во внешние организации (министерство, региональная администрация) к культуре, стимулирующей обмен информацией внутри вуза (между кафедрами, отделами, сотрудниками). Во-вторых, необходимо улучшать систему обратной связи, стимулируя этим контроль качества всеми участниками процесса, а не только сверху. Наличие обратной связи по всей организации может существенно изменить культуру, так как основной смысл, вкладываемый в обратную связь предельно ясен: каждый имеет полномочия, и каждый несет ответственность за улучшение своей деятельности. При этом результаты различного рода проверок "сверху" должны использоваться не для наказания виновных, а служить основой для размышлений, для активных действий по устранению "слабых звеньев" в рабочих процессах. В-третьих, необходимо разрушить организационные барьеры, которые мешают людям видеть свою роль в различных процессах. Это направление связано с объединением усилий различных подразделений, созданием межфункциональных команд, и нацелено на переход от управления отдельно взятой, обособленной единицей (кафедрой, факультетом) к управлению всем процессом.

При разработке стратегии вуза необходимо также исходить из того, что качество намного глубже, чем просто соответствие каким-то формализованным нормам и показателям. Невозможно проконтролировать качество вуза только внешними инспекциями, применяя только процедуры аттестации и аккредитации. Нельзя навязать качество принудительно. Путь к настоящему, долговечному качеству лежит через сердце и ум каждого администратора, преподавателя и сотрудника вуза.

Качество в вузе следует рассматривать как многомерное понятие. Каждый процесс, каждый вид деятельности, каждый сотрудник и каждый студент в вузе должен рассматриваться с позиции философии многомерного качества. Качество должно определяться не только степенью соответствия стандарту содержания учебных программ и знаний студентов, но и

потребностями, ожиданиями и предпочтениями всех групп потребителей услуг высшей школы. Исходя из этого, современному вузу целесообразно рассматривать качество как степень удовлетворения запросов потребителя (студента, преподавателя, предприятия, общества), степень пригодности выпускника вуза к эффективной работе [2]. Необходимыми моментами стратегии управления качеством являются основные принципы, лежащие в основе любой системы менеджмента качества: ориентация на потребителя, партнерство с поставщиком, развитие сотрудников и их вовлечение в процессы, постоянное улучшение и инновации, руководство и последовательность цели, ответственность перед обществом, ориентированность на результат.

Концепция многомерного качества предполагает использование огромного количества показателей качества. Для определения и разработки таких показателей можно использовать известные модели качества, учитывая опыт их применения в Европе, России и других странах. Однако не следует забывать, что универсальных моделей качества, которые можно использовать всегда и везде, не существует. Любые стандартные и рациональные методы менеджмента качества необходимо сочетать со спецификой конкретной организации.

Качество высшего образования и практические меры по его обеспечению должны стать краеугольным камнем в стратегии управления украинскими вузами. Повышение качества образования будет способствовать развитию всей системы высшей школы в сторону более полного удовлетворения потребностей общества в целом и отдельной личности в частности.

Литература

1. Семиволос П. "Черные дыры" образования // Зеркало недели. – 2001. – №37 (361). – 22 сентября. – С.12.
2. Нуждин В. Н. Проблемы управления качеством высшего образования // Проблемы качества в сфере образования. – 1999. – <http://tqm.stankin.ru>