



ОБРАЗОВАНИЕ: РАКУРСЫ И ГРАНИ

А.О. БЛИНОВ,
д. э. н., проф.,

академик Российской академии естественных наук
Российский государственный гуманитарный университет,
Филиал в г. Домодедово, Московская область
e-mail: aoblinov@mail.ru

DOI 10.20339/AM.07-16.005

УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ

Рассмотрена актуальная проблема управления изменениями в высшем образовании. Управление изменениями высшего образования представляет собой сложный и одновременно целостный процесс совершенствования учебно-воспитательной и научной деятельности с целью достижения управляемого позитивного качественного изменения всей системы высшего образования. Подробно рассмотрены сложившиеся к нынешнему дню тенденции развития в высшем профессиональном образовании. Сделан вывод о необходимости формирования в России национально ориентированной элиты мирового уровня, которая работала бы на благо всего российского общества, нации и государства, обладала бы необходимыми для этого нравственными и духовными ценностями, общим видением будущего нашей страны и путей ее развития.

Ключевые слова: изменения, образование, стратегия, безопасность, задачи, антикризисные задачи, преподавание, креативность, партнерство, зарубежный опыт.

CHANGES MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION

A.O. Blinov is Dr. Sci. in Economics, prof. at Russian State Humanitarian University

Examined is actual problem of management of changes in higher education. Management of changes in higher education is complex and simultaneously integral process of perfection of educational breeding and scientific activity, aiming at achievement of controlled positive qualitative change of the whole system of higher education. In detail analyzed are nowadays tendencies of development in higher professional education. Conclusion is made about necessity of forming in Russia nationally oriented elite of world level, that would work for benefit of whole Russian society, the nation and the state, as well as would possess necessary for this goal moral and spiritual values, and also common vision of future of the country and ways of its development.

Key words: changes, education, strategy, security, tasks, anti-crisis tasks, lecturing, creativity, partnership, foreign experience.

Россия в очередной раз находится в критическом состоянии¹. При этом *нет никакого оправдания стремительному разрушению экономического и нравственного потенциала страны*. Ибо разрушение потенциала делает неизбежным появление следующих кризисов.

Современное социально-гуманитарное знание показывает, что ненасильственная трансформация и интеграция региональных и национальных культур проходят наиболее эффективно тогда, когда радикальная реформа общества осуществляется с учетом особенностей национального характера, ментальности народов, вступивших на путь изменений. Важнейшим фактором соци-

ально-гуманитарных изменений выступают образование и наука.

Управление изменениями в образовании представляет собой сложный, целостный процесс совершенствования учебно-воспитательной и научной деятельности с целью достижения управляемого позитивного качественного изменения всей образовательной системы. Управление изменениями образования – системное качественное изменение, включающее интеллектуализацию учебной деятельности, фундаментализацию, инновационные процессы, информатизацию, новые технологии и методы компьютеризации, меняющие в силу новых задач доминанту развития внутреннего потенциала образования.

Важно превратить знания в основной экономический и стратегический ресурс. Теоретические основы изменений в образовании начались в 1960-е гг. в различных философских, психологических и социологических школах [1]². Обобщая различные подходы, можно сказать, что

¹ Год начался с дальнейшего падения рубля и цен на нефть. ВВП 2016 г., который, если пересчитать его по рыночному курсу, близок к показателю 2006 г. Средняя зарплата, если перевести ее в доллары, соответствует уровню октября 2005 г. Отток капитала за последние 3 года составил US \$ 280 млрд. Военный бюджет увеличился за эти годы в 7,5, а в долларовом выражении в 4,4 раза. Бюрократия окончательно превратилась в правящий класс, с сотнями новых геральдических символов. Россия встретила Новый год с двумя войнами, начатыми за последние годы, разбегающимися соседями по постсоветскому пространству и испорченными отношениями с основными хозяйственными партнерами.

² В работах Ч. Миллса изменение рассматривалось как революция в образовании [5]. П. Друкер рассматривал изменение в образовании

операционный менеджмент в образовании есть специфическая форма управления развитием образования, изменяющая структуру, организацию, содержание и культуру образовательного процесса.

В России пока еще нет целостной концепции развития образования. А ведь, как представляется, проблемы образования не могут быть правильно поняты и оценены без учета особенностей формирования национального характера и народных традиций воспитания личности гражданина России.

В трудах академика РАН В.А. Коптюга отмечено, что переход на модель устойчивого развития потребует эффективной системы разъяснения этой идеи и создания «опережающей» системы образования и воспитания личности во имя торжества человеческого духа, бессмертия нравственного разума, выживания и достойной жизни человека [4]. В России без возрождения духовного потенциала и опережающего развития интеллектуальной сферы невозможно реализовать ноосферный вариант устойчивого развития. Для реализации идей устойчивого развития важно изменение мировоззрения от простого осознания национальной самобытности до глобального и даже «вселенского понимания».

Болевые точки образования

Фактором сохранения Россией места в ряду ведущих стран мира должна выступать отечественная доктрина образования. Тенденции развития образования определяются разработкой новой законодательной базы как правовой основы институциональной среды образования.

Рассмотрим болевые точки отечественного образования. При этом *не покидает ощущение того, что «пар уходит в свисток»*. Поэтому необходимы конкретные меры по проведению соответствующих изменений. Какие же?

1. Нужен быстрый и видимый результат. Необходимо ответить на следующие вопросы: чему учить, как учить, кто будет учить, для чего учить. С этой целью необходимо подготовить специалистов, способных принимать нестандартные решения в нестандартных условиях. Таков должен быть главный итог реализации так называемого инновационного образования. Весьма сложная проблема «кто будет учить?». С прискорбием можно заявить, что всякая серость бросилась в сферу образования. А это дорога в тупик.

2. Система образования умеренно консервативна. В целом это благо. В России это совпало со сменой общественно-экономических отношений. Вузы по определению предназначены давать фундаментальное образование. А вот вопрос, сколько нужно заложить в основание этого фундамента материала, предмет очень сложных, концептуальных дискуссий, итог которых труднопредсказуем.

в качестве метода «использования знаний для воспроизводства знания» [2]. Э. Гидденс, Н. Смелзер, А. Мендра изучали влияние изменений на функции образования. Н. Смелзер видит в изменениях возможность роста ценности знаний. Р. Инглхарт, М. Кастельс, А. Этциони считают, что процесс изменений образования может осуществляться как процесс самоорганизации личности через традиционные и нетрадиционные креативные средства.

Наша молодежь теряет интерес к естественнонаучным и математическим идеям, перестает мыслить абстрактно. *Наступает атрофия творческого потенциала, что наносит ущерб инновационной деятельности.*

Мой личный опыт преподавания свидетельствует о том, что в массе своей у студентов отсутствует мотивация к учебе, присутствует неумение учиться и добывать знания, налицо крайне низкая нравственная и культурная подготовка, сформировавшаяся в немалой степени благодаря революции в области информационных технологий и «клиповый» стиль мышления, ведущий к поверхностным знаниям. Современных студентов можно назвать, к великому сожалению, «презентаторами», умеющими делать блестящие презентации. Студенты в большинстве своем не могут переструктурировать задачу или рассмотреть ее под каким-то иным углом зрения.

3. Рынок выступает заказчиком услуг, которые должна предоставлять высшая школа. Разумеется, государство определяет свои интересы и формирует госзаказ. Однако и сам вуз должен выступать активным участником рынка и формировать стратегию и тактику образовательного процесса, в т.ч. участие в самом этом процессе. Однако подобного в большинстве своем не наблюдается.

4. Выпускники школы, сдавшие ЕГЭ, в своей массе неспособны освоить программу вузов. Программы вузов явно перегружены. Магистратура недогружена, аспирантура практически не содержит образовательную компоненту. В целом нет мотивации обучения. При этом недостаточно исследований по интерактивным формам обучения.

6. В 2000-е гг. российская система образования приобрела какой-то странный вид и к тому же обросла пороками, ранее немислимыми для нее на протяжении столетий. Возникает такое ощущение, что национальная элита на самом деле не очень-то хорошо представляет себе, какая система образования необходима нашей стране в ближайшие 30 лет, на какой идеологической основе и в чьих интересах она должна строиться и развиваться. Отсюда противоречивые действия, колебания, неоправданные эксперименты и отсутствие необходимых мер по обеспечению позитивного развития.

Управление организационным развитием

К настоящему времени сформировалось множество концепций и моделей управления организационными изменениями, которые реализуются в организациях через различные подходы и методы³.

Суть организационного развития сводится к целенаправленному постепенному и всеохватывающему изменению организационной культуры с целью адаптации предприятия к быстроменяющимся условиям внешней среды при одновременном повышении производительности организации и качества труда. Все изменения проводятся «снизу вверх».

³ Основоположниками концепции организационного развития являются Э. Мейо и Ф. Ротлибсбергер.

При данном подходе основное внимание уделяется человеческому фактору. Руководители предприятий в большей степени ориентированы на обучение и развитие своих сотрудников. Данный метод предполагает планирование, инициирование и осуществление процесса изменения именно социальной составляющей организации, ее корпоративной культуры. Предполагается, что через изменение взглядов, ценностных представлений и моделей поведения работников предприятия должно меняться само предприятие, а через обучение персонала, повышение его квалификации должна расти производительность труда и соответственно эффективность деятельности предприятия.

Ключевой теоретической базой для проведения изменений при данном подходе являются достижения поведенческих наук. Таким образом, отсюда можно сделать вывод, что организационное развитие представляет собой непрерывный процесс, направленный на постепенное, последовательное и постоянное проведение изменений с целью совершенствования деятельности организации и адаптации к меняющимся условиям хозяйствования, ориентированных на прогресс⁴.

В современном образовании наметились следующие тенденции в смысле изменений в высшем образовании:

- ◆ человек обучается на протяжении всей жизни;
- ◆ студенты несут ответственность за собственный прогресс в обучении;
- ◆ оценивание в обучении осуществляется с целью выявления достигнутого прогресса, а не для применения санкций за неудачи;
- ◆ развитие личностных компетенций, формирование общих ценностей и формирование команд признается не менее важным, чем приобретение знаний;
- ◆ процесс обучения предполагает партнерство студентов, преподавателей, родителей, работодателей и общественности.

Весьма непродуманной концепцией изменений в высшем образовании является концепция слияния университетов. Реорганизация сети вузов и создание объединенных университетов путем консолидации потенциально, по мнению «реформаторов-объединителей», поможет справиться с задачами развития образования, а именно такими, как:

- ◆ разрешение проблемы организационной раздробленности;
- ◆ разрешение проблемы финансовой и академической нежизнеспособности вузов;
- ◆ повышение эффективности университетов, качества образования и исследований;
- ◆ повышение уровня государственного контроля над общим направлением развития систем высшего образования, особенно в контексте национальных и региональных экономических и социальных целей.

⁴ В настоящее время для управления организационными изменениями применяются методы двух основных видов: инкрементальный (постепенный процесс) и квантовый скачок. К «мягким» методам относится организационное развитие. К «жестким», революционным методам, основанным на процессном подходе, относят реинжиниринг бизнес-процессов.

Представители бизнеса и аналитики отмечают серьезное снижение квалификации большинства сегодняшних выпускников. Главные проблемы, отмечает журнал «Эксперт», состоят в том, что:

- ◆ обучение идет на основе физически и морально устаревшего оборудования;
- ◆ средний возраст профессорско-преподавательского состава приближается к пенсионному;
- ◆ используемые образовательные программы оторваны от реальных потребностей предприятий;
- ◆ студенты не имеют опыта решения реальных, практических задач.

В результате при остром дефиците квалифицированных инженерных кадров только 35% выпускников-инженеров идут работать по специальности.

При этом, однако, *в управлении российским образованием отсутствует система комплексного прогнозирования и планирования, основанная на прогнозах рынка труда и технологического развития. Распределение Министерством образования и науки РФ бюджетных мест не базируется ни на мониторинге рынка труда, ни на стратегии экономического развития страны.*

Задачи на будущее

Необходимо обеспечить устойчивый приток квалифицированных кадров нового поколения (нового качества подготовки). Это – один из важнейших стратегических государственных приоритетов. Именно его и стремятся достичь ведущие страны мира.

Справка. Советское высшее образование в области естественных и технических наук было лучшим в мире. Опыт нашей страны перенимали мировые лидеры – США, Япония и Китай.

Американские социопсихологи утверждают, что необходимо учиться всю жизнь, «амортизация знаний» происходит через 1,5 года, поэтому таковым необходимо постоянное обновление и совершенствование.

Сегодня Россия тратит на развитие образования около 3,5% своего ВВП. В среднем страны Европы тратят на эти цели 7–8% своего ВВП. США – 11% ВВП, Китай – 12% ВВП, Япония – 14% ВВП, Финляндия – 16,4% ВВП, Южная Корея – до 23% ВВП.

Во многих странах мира реализуются программы по «выращиванию талантов». Практически все ведущие университеты мира разрабатывают **креативные технологии**, пытаются реанимировать исходную, «детскую» креативность.

Безусловно, более продуктивным решением является ориентация на креативный подход в образовании, которое в идеале должно поддерживать развитие образования и науки. Увы, российски чиновники от высшего образования, наоборот, разрабатывает постоянно новые регламенты, ФГОС, формы отчетности и контроля и др. – одним словом, всё, что ведет не только к уничтожению креативности, но и к нежеланию искать новые формы преподавательского мастерства.

Российское образование учит тому, «что есть», и совсем не умеет учить тому, «что может быть», «знать, почему и зачем». Нынешнее поколение молодых людей – это

поколение узких специалистов, нежели проектировщиков будущего.

Образовательное учреждение будущего – то, которое осознает значимость и преимущество креативного подхода. Страны, в которых образование не научится выращивать креативный персонал, обречены быть на задворках истории⁵.

Слабая же подготовка в наших школах и вузах нацелена, кажется, на решение противоположных задач. А это, кстати сказать, питательная среда для коррумпированности образовательных учреждений.

В российском обществе среди молодежи падает социальный статус преподавательско-научной деятельности⁶. Заметим: в Китае иероглиф «учитель» пишется с большой буквы со всеми вытекающими из сего факта следствиями материального порядка. У нас же зарплата «учителя» (преподавателя) практически как у работника метро, при этом не имею в виду машинистов метропоездов – у них значительно выше.

Весьма неоднозначную проблему олицетворяют бакалавриат и спрос на выпускников. Большинство бакалавров не имеют возможности трудоустройства из-за профессиональной несостоятельности. Главная причина на профессиональной несостоятельности бакалавров видится в отсутствии на уровне бакалавриата профилизации. «Бульдозер по университетам» – так сформулировала немецкая пресса заложенную в Болонском процессе нивелировку специализированного обучения учащих вузов.

Настало время, хотя это надо было делать уже вчера, сформировать национально ориентированную элиту

Литература

1. Блинов А.О., Рудакова О.С. Процессный подход в системе менеджмента современных организаций // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2014. – № 1. – С. 56–62.
2. Блинов А.О. Стратегические задачи страны и задачи высшего образования // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2011. – № 11. – С. 6–12.
3. Блинов А. Формирование имиджа России как инструмент управления ее развитием // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – № 7. – С. 28–34.
4. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М., 2001.
5. Коптюг В.А. Устойчивое развитие цивилизации и ее место в России – проблемы формирования национальной стратегии // Наука в Сибири. – 2011. – № 23.
6. Миллс Ч. Социологическое воображение. – М., 2001.

мирового уровня, которая работала бы на благо всего российского общества, нации и государства, обладала бы необходимыми для этого нравственными и духовными ценностями, общим видением будущего нашей страны и путей ее развития.

Заключение

В российской системе образования резко ослаблена одна из важнейших функций такового – формирование и трансляция ценностей, убеждений и норм поведения, обеспечивающих устойчивое развитие общества. В результате распространяются модели поведения, противоречащие стратегии модернизации страны.

Российская политическая и экономическая элита стоит перед выбором смены государственной доктрины. Стратегия развития системы образования критично важна для России. При успешном развитии системы образования резко расширяются возможности для нового технологического рывка и повышения стандартов жизни населения – в случае же неудачи Россия может навсегда превратиться в экономику с низкой производительностью и низким уровнем жизни.

Полагаю, что успех обеспечат последовательные, энергичные и в то же время выверенные преобразования, консолидирующие общество на основе общего видения будущего и убедительных положительных результатов этих преобразований. Принимаемые сегодня решения в сфере образования определяют нашу жизнь на многие годы вперед.

References

1. Blinov, A.O., Rudakova, O.S. Process approach in the system of management of modern organizations. *Economy and management: problems, solutions*, 2014, no. 1, pp. 56–62.
2. Blinov, A.O. Strategic tasks of the country and tasks of higher education. *Alma mater (Vestnik vysshei shkoly)*, 2011, no. 11, pp. 6–12.
3. Blinov, A. Formation of image of Russia as instrument of management of development. *Problems of theory and practice of management*, 2013, no. 7, pp. 28–34.
4. Drucker, P. Tasks of management in the 21st century. Moscow, 2001.
5. Koptug, V.A. Stable development of civilization and its place in Russia as problems of forming of national strategy. *Science in Siberia*, 2011, no. 23.
6. Mills, Ch. Sociological imagination. Moscow, 2001.

⁵ А. Паркер, бывший помощник министра труда США, заметил: одной из основных задач образовательной системы является «подготовка студентов к жизни в XXI в. – к тому, чтобы они могли контролировать силы глобализации, стремительно прогрессирующее развитие новых технологий, демографические и социальные сдвиги, ставшие реальностью сегодняшнего дня».

⁶ По данным ВЦИОМ, лишь 1–3% россиян считают престижными профессии инженеров и ученых.