

ФУНДАМЕНТ ЭФФЕКТИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ – ПУТЬ К РЕАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Лучший руководитель – это тот, кто, при прочих равных условиях, умеет обеспечить более высокое качество организации системы внутреннего управления!

В концептуальной основе, разработанной для понимания выдающихся результатов университетов с высоким международным рейтингом, лежат востребованные выпускники, передовые исследования и динамическая передача новых знаний и технологий. Рейтинговые университеты достигают успехов благодаря следующим трем факторам:

1) высокая концентрация талантливых преподавателей, исследователей при умелом руководстве, а также мотивированных на приобретение знаний и умений студентов, магистрантов и докторантов;

2) благоприятная структура управления, позволяющая эффективно и вполне прозрачно координировать все ресурсы без всяких бюрократических проволочек;

3) достаточность финансовых и материальных ресурсов для полноценной организации качественного обучения и плодотворных научных исследований.

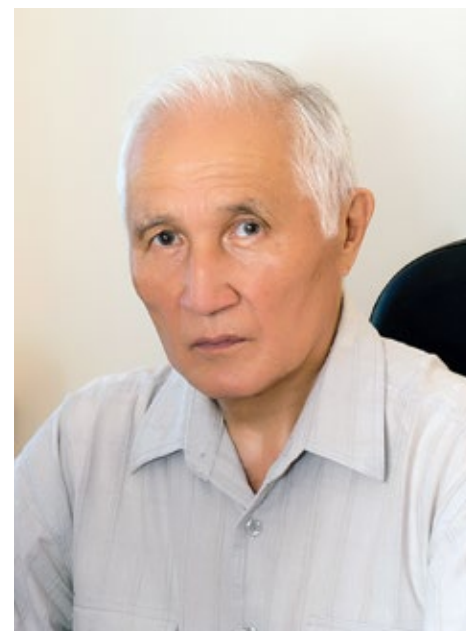
В этом перечне факторов успеха университета первая позиция играет решающую роль. Ведь университеты могут быть объективно нацелены на достижение высоких результатов в обучении мотивированных студентов только при наличии талантливых сотрудников и умелом руководстве, которые и способны будут обеспечить:

– эффективную и гибкую управленческую деятельность над всеми ресурсами вуза, включая человеческий капитал;

– четкое представление о стратегической миссии учебного заведения и необходимых целевых установках для достижения желаемых результатов;

– ясное видение сильных и слабых сторон своей работы и умелую мобилизацию всех работников на решение важных задач и устремлений.

Слабая управленческая команда, как показывает практика, может создать общий благодушный настрой в коллективе и направить работу вуза по инерции, но, будучи не способной привносить каких-либо значимых изменений, требуемых временем, она приведет вуз к постепенной потере научно-образовательного потенциала. Поэтому умное управление персоналом в сочетании с высокоинтеллектуальными кадрами и мотивированными студентами является ключевым фактором развития каждого учебного заведения и в целом – всей сферы образования. При этом прозрачность деятельности высшего учебного заведения по обеспечению качества и эффективности предоставляемого образования – очень важный аспект.



О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ВУЗАМ АКАДЕМИЧЕСКОЙ СВОБОДЫ ДЕЙСТВИЙ

Из изложенного выше следует такой практический вывод: академическая свобода действий должна предоставляться только тому успешному университету, у которого сложились не просто квалифицированный персонал сотрудников и сильная команда управленцев, но и прозрачный (открытый) стиль руководства, включающий любые действия в рамках «двойного стандарта». Ведь не секрет, что некоторые руководители вузов республики грешат подобными манипуляциями ради создания иллюзии «благополучия» в своем вузе. Спра-

ведливости ради следует признать и тот факт, что *деструктивный* внешний контроль имеет свойство подталкивать слабых руководителей на такие манипуляции. И если в сложившейся ситуации предоставить слабым вузам академическую свободу, то это может привести к постепенной деградации системы отечественного образования.

Я ни в коей мере не противник предоставления автономии нашим университетам, но в этом деле должен торжествовать здравый смысл, который заключается в том, что университет должен вначале заслужить такое право, а не получать автономный статус в виде незаслуженного подарка.

Претендующая на автономный академический статус университета команда управленцев обязана подтвердить свои интеллектуальные возможности, добившись не только реальных результатов в рамках приведенных выше главных факторов успеха вуза, но и позитивной репутации в научно-образовательном сообществе.

Вообще, настоящую оценку работе высшего учебного заведения может дать его же трудовой коллектив. Именно персонал работников хорошо знает истинное положение дел в своем «хозяйстве» и обмануть его непросто. О роли и месте трудового коллектива в жизни организации можно судить по тому, как выстроены взаимоотношения руководства со

своим коллективом. Обсуждаются ли, к примеру, важнейшие проблемы вуза коллективно и, если обсуждаются, то как они проводятся: формально – для отчета или же неформально – для поиска оптимального решения и поддержания в коллективе активной творческой деятельности. Тот университет, работники которого боятся открытых и конструктивных высказываний и рекомендаций, не может претендовать на предоставление ему автономии. Только ангажированность и подотчетность руководства перед высокоинтеллектуальным трудовым коллективом позволит вузу работать прозрачно и быть социально ответственным. Именно такие истинно демократические принципы деятельности будут характерны коллективу, члены которого занимают позицию активного субъекта.

Хочу заметить, что в своих суждениях я исхожу из того, что нравственно-этическая и правовая культура нашего населения еще не достигла того высокого уровня, который присущ *истинной* демократии. Подтверждение этому находим в недавней нашей истории. Как известно, в первом десятилетии независимости республики мы успели хорошо познать негативное действие принципов либеральной демократии. Тогда, в девяностые годы прошлого века, вузовским коллективам было предоставлено право самостоятельно выбирать своего ректора. И что из этого получилось, мы знаем: это новшество было тогда быстро свернуто. Стоит ли нам снова наступать на одни и те же грабли?! Не лучше ли извлекать уроки из ошибок

и совершать взвешенные действия, прежде чем приступать к очередной реформе образовательной системы без учета реального состояния общественного сознания? А ведь поговорка «Поспешишь – людей насмешишь!» имеет самое прямое отношение именно к социально-культурной сфере жизнедеятельности человека.

В общем,

сначала следует до конца упорядочить систему образования республики: оптимизировать сеть по типам учебных заведений, укрепить кадровый потенциал и руководство вузов социально ответственными личностями с высоким интеллектом и чистыми нравственными помыслами.

Нужно восстановить, как минимум, тот уровень вузовской академической дисциплины, который был характерен недавнему нашему прошлому. Как только будут достойно выполнены эти задачи, можно будет приступать к следующему этапу – *акционированию* университетов высокоинтеллектуальным активом их трудовых коллективов. Дальнейшая трансформация этой *коллективной* формы собственности в *частную* форму должна быть законодательно запрещена, ибо это мы уже проходили и продолжаем проходить, хотя прекрасно знаем, что она ничего хорошего нам не дала. Вспомним в связи с этим прошлую кампанию по акционированию и приватизации вузов. Разве не после этих событий вузы республики начали скатываться на путь превращения в «бизнес-сообщества», которые стали предоставлять некие «образовательные услуги», а не *истинные* знания и умения?! Ведь известно же, что у коммерческих учебных заведений интереса к бездоходной организации учебно-воспитательного процесса не может быть в принципе. Поэтому необходимо вернуть систему образования в некоммерческое русло деятельности.

Сложившаяся за много десятилетий реальность в мировом образовательном пространстве подталкивает нас отходить от жесткой регламентации основной деятельности университетов. Но вопрос должен решаться индивидуально в отношении каждого отдельно взятого университета.





Необходимо продумать оптимальную процедуру прозрачного принятия решения о предоставлении конкретному университету статуса автономной академической деятельности.

Как мы знаем, в деле предоставления вузам автономии некоторые подвижки со стороны уполномоченного органа власти в последнее время наблюдаются. Уроки истории говорят, что конечные результаты будут сильно зависеть от практических мер по реализации в жизнь внесенных изменений в законодательство. Вопрос только заключается в степени продуманности всех возможных последствий от действий уполномоченного органа власти в стране. Не превратится ли все это в очередную проформу? Ответ на этот вопрос мы получим очень скоро!

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ – ПРИОРИТЕТНАЯ ЗАДАЧА НОВОГО ВРЕМЕНИ

Сфера высшего образования Казахстана остро нуждается в создании эффективной системы оценивания академической деятельности университетов. Действующая практика внешнего контроля безнадежно устарела и практически стала тормозить общее развитие высшей школы страны.

Как говорил Эдвард Деминг: «Бороться за качество методами контроля – идея совершенно непродуктивная».

Ее результатом всегда будут низкое качество и высокие издержки». И эту мысль Эдварда Деминга подтверждает сама жизнь. Наши устоявшиеся методы проверки учебных заведений не давали и не могут дать качественной оценки результатов работы, мотивирующей вуз на саморазвитие. А порочный метод контроля, как известно, может создавать питательную почву не только для злоупотребления служебным положением, но и для увеличения количества ненужной отчетности. Все это и имеет место на практике!

Нам предстоит модернизировать весь процесс сертификации квалификации выпускников высших учебных заведений, сделать ее менее зависимой от образовательного учреждения, не отрывая при этом ее от вуза. Нужно будет создать новые качественные критерии оценки работы учреждений образования, учитывающие профессионализм выпускников в ходе работы в профильных секторах экономики. Поиск новых критериев эффективности образования, модернизация его форм и содержания, заимствование оправдавших себя и пригодных для использования нами элементов из мировой практики, повышение профессионализма и персональной ответственности управленческих кадров – вот те актуальные задачи, которые стоят перед отраслью знания ныне. Ведь наличие системы оценки качества образования в стране является требованием стандартов ОЭСР – Организации экономического сотрудничества и развития.

Словом, настало время создать современную систему коллективно-персональной ответственности в системе образования!

Область ответственности министра образования должна распространяться не только на действия работников своего аппарата, но и руководителей всех высших учебных заведений, особенно на тех, которых он сам назначает. Естественно, ректор вуза должен нести ответственность за подчиненных ему должностных работников. Первые руководители всех, а не только национальных и крупных государственных вузов должны регулярно отчитываться перед своими трудовыми коллективами и получать вотум доверия (или – недоверия) на продолжение своей деятельности.

Итак, общее оздоровление политики в области образования является сегодня самой приоритетной задачей государства. Ведь не секрет, что обновленная и разумно модернизированная система оценивания работы университетов и органов управления ими может оказать мощное стимулирующее воздействие на улучшение деятельности всей системы отечественного образования. Данные по сертификации квалификаций выпускников, рыночного спроса на них и служебно-профессиональному соответствию занимаемым должностям позволят давать объективную оценку эффективности работы каждого университета и правильно определять его место в рейтинговой таблице. Именно такая оценочная политика государства вынудит все органы управления в области образования по-настоящему заботиться о деловых и нравственных качествах руководителей учебных заведений.

Тасболат МУХАМЕТКАЛИЕВ,
доктор химических наук,
профессор, почетный
работник образования РК

АННОТАЦИЯ

Журналымыздың шолушысы Тасболат Мұхаметқалиев кезекті мақаласында оқу орындарының басқару және бағалау жүйесіне талдау жасайды. Өз кезегінде автор осы салаға әлемдік және отандық тәжірибе ұштастырылған тың әдістер мен өзгерістер енгізуді ұсынады. Оның пікірініше, бұл қадам оқу орындарының басқару және бағалау жүйесін жаңа белеске шығаруға мүмкіндік береді.