

ИННОВАЦИОННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА И ПЕРЕХОД НА УРОВНЕВОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Трудно переоценить важность периода перехода на уровневое образование. От характера, способов и результатов его осуществления будет зависеть и будущее всего университета, и будущее каждого из его сотрудников. Именно потому, что обсуждаемый вопрос вызывает много опасений и беспокойства, хотелось бы сосредоточиться на положительных аспектах ситуации и предпринять попытку (разумеется, с использованием здравого взгляда на вещи и конструктивной критики) сосредоточиться на том, что уже достигнуто и может быть использовано далее для достижения поставленной вузом труднейшей цели.

В переходе на уровневое образование одной из главных задач является изменение стиля мышления преподавателей и студентов, изменение представлений всех участников процесса о *сути* новой системы и *формах* ее (новой сути) воплощения.

Итак, существуют два аспекта проблемы: *что* изменять и *как* это делать.

Целесообразно начать рассмотрение с аспекта, который условно можно назвать — «ЧТО», то есть с аспекта разработки содержания необходимых изменений.

Основные направления изменения системы *образовательных ценностей* в процессе перехода на уровневое образование — это 1) повышение самостоятельности *студента* (выбор дисциплин и преподавателей одной и той же дисциплины), ответственность за этот выбор, способность к самоорганизации; 2) как следствие — новые по характеру партнерские взаимоотношения студента и *преподавателя*; *повышение ответственности преподавателя* за востребованность своей дисциплины и модуля, в который она входит, за результаты деятельности, которые воплощаются в верифицируемых компетенциях студента; 3) *модульный* принцип

организации образовательного процесса; 4) *компетентностный* подход к организации содержания основной образовательной программы; 5) сотрудничество с *работодателями* в определении приоритетов основных образовательных программ; в обеспечении занятости выпускников и т. д.

Обращает на себя внимание тот факт, все ключевые понятия (такие как новые роли студента и преподавателя, модульность, компетентность, междисциплинарность и прочие) органично вошли в «гуманитарные технологии в социальной сфере» и детально разработаны в материалах теоретических исследований и в прикладных по сути УМК различных дисциплин и модулей, выполненных в русле инновационной образовательной программы «Создание инновационной системы подготовки специалистов в области гуманитарных технологий в социальной сфере». В подтверждение описанного положения приведу лишь некоторые из многих возможных примеров.

- Нам предстоит бороться за абитуриента и реорганизовывать приемную деятельность, усиливая аспект индивидуального рекрутирования — у нас есть дисциплина «Маркетинг образовательных услуг» (автор Н. А. Пашкус) в УМК «Продвижение образовательных услуг на рынок» (под редакцией А. В. Чечулина, А. Ю. Дорского).

- Нам предстоит полностью изменить суть и формы научно-исследовательской работы студента — у нас есть четкое представление о характере названной работы как «новой гуманитарной технологии» (см. научно-методические материалы Л. Н. Бережновой и В. И. Богословского «Научно-исследовательская работа студента как гуманитарная технология»).

- Нам предстоит изменить характер уровня управления — у нас есть УМК

«Технологии управления образовательными системами», а также УМК «Технологии мотивирования персонала в организации» (отв. редактор А. А. Грачев) и учебное пособие «Мотивация персонала в современной организации» (под общей редакцией С. Ю. Трапицына). Возникает закономерный вопрос: почему не использовать эти материалы как руководство для заведующих кафедрами по формированию кадрового состава нового качества, или (другими словами) «в накоплении кадрового капитала»?

- Нам предстоит полностью изменить суть и формы взаимоотношений студентов и преподавателей — у нас существуют работы, посвященные коммуникативным стратегиям, которые учат и сути, и новым формам общения, в том числе вербального, а также работы, посвященные технологиям межкультурного взаимодействия, в рамках которых студент и преподаватель могут рассматриваться как носители различных (суб)культур.

- Нам предстоит усилить самостоятельную работу студентов, в том числе и за счет их владения информационными технологиями — у нас есть УМК «Технологии ориентирования человека в глобальном информационном пространстве» и т. д.

Возникает вопрос общего вида: в чем проблема *содержательного* перехода на уровневое образование, если столь многое (понятия, технологии, компетенции и способы их формирования и т. д.) уже разработано?

Думается, что проблема в том, что мы, *во-первых*, декларируя практикоориентированность, недостаточно ее воплощаем. Например, я изучила учебно-методическое пособие «Инновационная система опережающего образования» (автор А. С. Киселев). Замечательное пособие и я полностью доверяю автору и рецензентам. Но у меня возникли значительные сомнения относительно того, что конкретно лично я могу и должна *переработать* (я понимаю, что не может быть однозначных рецептов)

и приложить к *своей сфере деятельности* для того, чтобы обеспечить этой сфере опережающее образование, а именно: освоение корпусом университетских студентов в целом иностранных языков. Какие конкретные технологии приложить? Предлагаемые автором абстрактные формулировки (такие как «кумулятивный потенциал хаоса» или «специальная подготовка по трансферу технологий ... предполагает формирование научных основ и методов трансфера технологий») мало помогают в достижении *практических целей*, а вопросы для самоконтроля типа «Кто был первым председателем РТО?» (с. 55) или «Перечислите социальные признаки инновационного знания» (с. 68) мало способствуют формированию «компетенции» как способности достигнуть практического результата. Приведенный пример не является исключением и, к сожалению, характерен для многих опубликованных учебных пособий и УМК.

Во-вторых, разрабатывая новые компетенции и применяя их в процессе обучения *других*, мы не *прикладываем их к себе*: не умеем общаться друг с другом с позиций толерантности и находить компромиссы, отказываясь от собственной точки зрения в пользу общего дела; призывая к формированию ответственности (студентов), не берем ответственности на себя, например, в разработке новых уровней и систем управления или оплаты труда преподавателей; обучая студентов эффективному использованию информационных технологий, мы не можем обеспечить должного уровня преподавателей: например, практически вся закупленная по инновационной образовательной программе техника оснащена лицензионной программой «Виста», работать в которой мы не умеем и которая не сопрягается со старыми, нелицензированными программами, в которых мы привыкли работать и в которых у нас хранится весь накопленный багаж, и т. д.

Именно в силу всего вышесказанного формирование *преподавательских компе-*

тенций выступает как первоочередная задача плана реализации уровневого подхода.

Второй аспект проблемы можно условно обозначить словом «КАК».

Что касается *форм работы* по обеспечению перехода на уровневое образование, за основу можно взять уже апробированную модель подготовки и реализации инновационной образовательной программы, а именно: 1) создать инициативную группу, которая разработает комплекс мероприятий, другими словами, новую «зеленую книжечку» (термин, который мы используем в обиходе для обозначения краткого изложения основных положений инновационной образовательной программы); 2) создать *освобожденную от других дел* малочисленную, но высококвалифицированную дирекцию (по аналогии с дирекцией инновационной образовательной программы) или менеджерскую группу; она обеспечит воплощение плана: разработает механизмы его реализации и осуществит контроль за его выполнением; 3) за каждое мероприятие должен отвечать конкретный человек, а само мероприятие должно содержать перечень конкретных дел.

Если мы, как коллектив, *сами* будем обладать *компетенциями*, которые формируем у студентов, то факультет управления способен разработать требуемые новой системой ценностей новые управления, их структуру, взаимосвязь и подчиненность; факультет экономики — разработать и рассчитать новую систему оплаты труда преподавателей; факультет юридический — провести экспертизу нормативных документов и согласовать их с действующей нормативной базой и т. д.; коллектив деканов и заведующих кафедрами способен определить и описать принципиально новые должностные обязанности преподавателя, а также новую роль основной образовательной программы, кафедры, факультета.

Вывод: инновационная образовательная программа может быть продуктивно использована и в содержательном, и в ор-

ганизационном плане при разработке стратегии перехода на уровневое образование, надо только учесть ее несомненные достоинства и возникшие при ее реализации трудности.

Предлагается: 1) приложить все наработанное в рамках инновационной образовательной программы *к себе*: к руководству университета, к профессорско-преподавательскому составу и всем управлениям через систему семинаров с обязательным *конкретным выходом* в виде не просто мировоззрения, но последующих *верифицируемых действий их участников*; 2) разрабатывать план перехода на уровневое образование по модели разработки проекта инновационной образовательной программы (команда разрабатывает проект, он выносится на обсуждение, создается «зеленая книжка» с планом мероприятий); 3) в разработанном 7-летнем плане перехода на уровневое образование предусмотреть конкретный вклад специалистов университета в моделирование и обеспечение конкретных аспектов изменений, таких как: а) *изменение принципов и системы управления* (какие новые управления — если таковые требуются — должны быть сформированы, с какими функциями, в какой взаимосвязи друг с другом, под каким контролем); б) *изменение принципов расчета нагрузки преподавателя* и ее оплаты (как учитывать не только потраченные часы, но и характер работы, как этот характер определять, как связать важность характера работы и ее оплату, «бюджетирование, ориентированное на результат»); в) *изменение принципов и практики рекрутирования абитуриентов* (как распространять информацию, какими конкретными действиями бороться за абитуриента в дополнение к рекламным акциям, как разумно поставить оплату труда в зависимость от наличия конкурса); г) *изменение принципов и практики организации образовательных программ* (кто будет отвечать за их *востребованность*, кто — кафедра, факультет или отдельно взятый куратор

УРОВНЕВОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

образовательной программы — будут формировать их документацию, содержание, набор исполнителей и т. д.).

Если коллектив университета использует в полной мере достоинства инновационной образовательной программы и

учтет ее сложные моменты, есть все основания полагать, что задача реального и всеобъемлющего перехода на уровневое образование может быть решена достойно и в установленные объективными обстоятельствами сроки.