

ЕВРОПЕЙСКИЕ ВУЗЫ ДОЛЖНЫ СТАТЬ УНИВЕРСИТЕТАМИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Каминская Светлана Олеговна, Самарцев Сергей Борисович, Самарцев Кирилл Сергеевич
ГУВПО «Белорусско–Российский университет»

Сегодня знания, как и экономика в целом, приобрели глобальный характер. Для сохранения своих позиций в контексте многоуровневой диверсификации образования и проблем, связанных с его интернационализацией, университеты создают новые способы обучения. Дистанционность, информационные и коммуникационные технологии и онлайн–курсы открывают современные перспективы, повсеместно вытесняя традиционное «классное» образование. Появилось понимание того, что высшее образование серьезно изменилось и непрерывно развивается.

Ключевым вопросом Всемирной конференции ЮНЕСКО (1997) и Европейской конференции по непрерывному образованию в Софии (2002) была растущая актуальность обеспечения каждому человеку доступа к образованию на протяжении всей жизни. Прошедший в Лиссабоне в марте 2000 г. Европейский саммит подтвердил, что Европа вступила в "эпоху знаний" со всеми вытекающими культурными, экономическими и социальными последствиями, что обусловило создание общеевропейской системы непрерывного образования.

Непрерывное образование в европейских университетах еще не заняло центральное место, хотя есть общее мнение, что знания, полученные по программам бакалавров и магистров, быстро устаревают, и человек несколько раз в своей карьере испытывает необходимость вернуться к учебе для того, чтобы идти в ногу с прогрессом. Университеты как субъекты образовательного пространства, располагают реальными возможностями гибко и эффективно сочетать формальные и неформальные способы обучения в соответствии с текущим состоянием рынка труда, и поэтому могут наиболее полно ответить на запросы слушателей.

Концепция непрерывного образования в университетах реализуется через «курсы на протяжении всей жизни», нацеленные на различные группы населения: взрослых, «возвращающихся», «восстанавливающихся», выпускников учреждений образования, лиц, уже обладающих профессиональным опытом, «пожилых» и др., и преследующие различные цели: повышение квалификации, переход на новые профессии (квалификации), развитие управленческих навыков и т.д.

В последние годы университеты стали более автономными, получив в национальных рамках качества и отчетности больший контроль над своей собственной системой управления. В связи с этим значительное место в них отводится совершенствованию организационных механизмов развития непрерывного образования.

В европейских университетах теперь говорят об образовании на протяжении всей жизни как о ядре современного вуза. Другими словами речь идет не о непрерывном образовании в университетах, а об университетах непрерывного образования.

Крупнейшая Европейская сеть университетов (EUCEN – European Universities Continuing Education Network) наряду с популяризацией и формированием европейской политики в области непрерывного образования в вузах позволила обеспечить разработку высоких образовательных стандартов, внедрение и применение соответствующих инструментов и рекомендаций для достижения качественного обучения.

Диверсификация образовательных программ всегда являлась сильной чертой университетов, предоставляющих обучение на протяжении всей жизни, и этот процесс не только не уменьшился, но, наоборот, усилился, так как Болонский процесс открыл новые перспективы в дополнение к существующим возможностям. Болонский процесс был настолько важным, что его первоначальная реализация в Европе практически завершена. Однако при сохранении всего разнообразия текущих предписаний существующий

значительный потенциал происходящих реформ ещё можно использовать для расширения университетского непрерывного образования.

Спектр непрерывного образования отражается в его сути: в видах образовательных программ; в формах организации и системах управления обучением различных целевых групп; в перечне и количестве курсов (дисциплин), программ; в способах осуществления и поддержки предоставляемых услуг и т.п.

Университетское непрерывное образование открывает широкие перспективы для обучения и оказания научно–исследовательских услуг в рамках личного и профессионального развития на протяжении всей жизни слушателей всех без исключения социальных групп и, что особенно важно, такое развитие возможно во всех сферах деятельности, обуславливая тем самым социальное, культурное и экономическое развитие общества и региона.

Основное внимание, в первую очередь, обращается на потребности обучающихся, поэтому образовательные программы зачастую разрабатываются и/или осуществляются в сотрудничестве с заинтересованными сторонами и внешними хозяйствующими субъектами.

Тем не менее, предлагаемые далее сообществом EUCEN рекомендации не являются самоцелью, а служат полезным инструментом, если гибко и динамично адаптируются к меняющимся потребностям образовательных учреждений и их внешнего окружения, отражая происходящие процессы, и давая представление о будущих проектах.

Рекомендация 1. Университеты должны активизировать понимание на всех уровнях того, что значит стать на практике организацией обучения на протяжении всей жизни. Каждому вузу необходимо:

- признать и интегрировать непрерывное образование, как важный аспект своей институциональной миссии и культуры;
- разработать собственное действующее/применимое определение обучения на протяжении всей жизни;
- разработать комплексную и последовательную стратегию, обеспечивающую непрерывность образования во все более и более фрагментированной индивидуальной и профессиональной жизни и в обществе, в котором знания все чаще дифференцируют положение человека в социальной среде;
- применять для реализации своей стратегии коллективные усилия и сотрудничество друг с другом.

Существует не так много исследований университетского непрерывного образования. Однако то, что имеется, либо не используется менеджерами и практиками, либо не всегда применяется.

Рекомендация 2. Университеты должны проводить интенсивные комплексные научные исследования в области образования на протяжении всей жизни и использовать их результаты для поддержки, развития и осуществления непрерывного обучения в вузе.

Институциональные изменения очевидны везде и вызваны демографическими проблемами, экономическим кризисом, новыми потребностями рынка труда и спецификой построения экономики регионов.

Несмотря на это, в Европе продолжается повсеместное развитие трехуровневой структуры подготовки специалистов через бакалавриат – магистратуру – докторантуру. Число бакалавров и магистров растет по сравнению со специалистами, вовлеченными в университетах в образование на протяжении всей жизни. Соответственно расширить его потенциал позволит дальнейшая реализация реформ Болонского процесса.

Рекомендация 3. Университеты должны использовать возможности, прописанные Болонским процессом (кредитные системы, результаты обучения, схемы признания предшествующего обучения, неформального и неофициального обучения и др.), чтобы с помощью гибкости электронных методов обучения, избегая фрагментации, разрешая и поощряя междисциплинарность, обеспечивать непрерывность и прогресс образования с

учетом всех нестандартных форм, содействуя расширению участия всех заинтересованных сил и ориентируясь при этом на широкий спектр решений для местных условий.

Становление университетского непрерывного образования происходит не всегда динамично. Например, существует неопределенность относительно будущих источников его финансирования, однако появились некоторые свидетельства улучшения механизмов управления образованием на протяжении всей жизни. Это говорит о том, что либо структуры управления являются очень гибкими, или они отстают от модели учебных планов и концепции их разработки.

Рекомендация 4: Университеты должны поставить ученика в центре образовательной модели управления непрерывным образованием для интеграции педагогических, организационных и финансовых аспектов, и должны держать этот положение под постоянным контролем.

Партнерство в учебных программах является широко распространенной практикой в университетах, хотя это в основном происходит за пределами трехуровневой структуры образования и мероприятий по оценке качества популярных образовательных программ.

Поиск партнерства иногда проблематичен и поднимает вопросы о балансе сил между партнерами по различным аспектам программы сотрудничества. Поэтому совершенно очевидно, что многие вузы не имеют четкого представления о количестве и диапазоне как уже существующих партнерских отношений, так и перспективных.

Рекомендация 5. Необходимо предусмотреть, чтобы учебные программы партнерства являлись частью обеспечения системы менеджмента качества университета, и наряду с потребностями партнеров учитывали бы уровень личностной и профессиональной подготовки обучающихся, многообразие решаемых педагогических целей, взаимодействующих служб и т.д.

Неформальное и информальное обучение были признаны в европейской политике с 1991 года и остались приоритетом на десятилетия. Успешная политика в современном непрерывном образовании включает в себя основные принципы и процедуры признания предшествующего обучения на основе полученных результатов независимо от знаний, навыков и компетенций, приобретенных через формальное, неформальное и информальное обучение.

Понятно, что в некоторых странах и учреждениях есть неявный, но значительный скептицизм из-за нежелания признать, что обучение за пределами учреждения образования может быть эквивалентным собственным образовательным программам, и от мысли, что оно не является продуктом деятельности университета, особенно в рамках внесистемного, спонтанного, социально-бытового самообразования как неуправляемого накопления жизненного опыта.

Тем не менее, оценка компетентности, приобретенной на каких-либо занятиях вне вуза с целью получения сертификатов (RPL), повысилась. Изучение проблемы RPL и динамика развития подобных услуг показали существование множества интересных практических примеров и наличие в обществе значительного количества заинтересованных идей. В связи с этим университетское непрерывное образование, по крайней мере, обязано изучать возможности получения компетентности таким образом и развивать соответствующие услуги её поддержки.

Рекомендация 6. Университеты должны разработать систему оценки компетентности, приобретенной на каких-либо занятиях вне вуза с целью получения сертификатов, и далее обеспечивать её развитие, опираясь на существующие инструменты, модели, имеющийся опыт и знания, увеличивая инвестиции в управление и консультирование, поддержку учебных программ и электронное обучение слушателей.

В региональном сотрудничестве широко распространен целый ряд моделей партнерства. Причём количество партнеров и видов партнерств не ограничено. Ими могут быть другие университеты, поставщики и производители оборудования, профессионально-технические учреждения, структуры, представляющие дополнительное образование

взрослых, среднее образование, частные или государственные учреждения подготовки кадров, работодатели и социальные партнеры, неправительственные организации, физические лица, учреждения культуры, местные, областные и национальные органы власти. Партнерство преследует несколько целей: общественные, социальные, гражданские, культурные, экономические (рынок труда или развитие бизнеса, капитала, мобильности) и политические. В основном сотрудничество относится к разработке программ соответствующих курсов, а также других вопросов, связанных с преподаванием и обучением, повышением квалификации сотрудников, анализом потребностей в обучении, оценке компетентности и т. д. Обычно университеты, участвуя в этой работе, как правило, в роли лидера, не всегда задумываются о всех трудностях такой богатой и сложной системы взаимоотношений, пытаясь решать проблемы централизованно, редко координируя свою деятельность. С одной стороны, такой подход может способствовать творчеству и инновациям, в то же время, с другой стороны, он означает отсутствие взаимодействия, потерянные возможности для развития сотрудничества в области применения новых методов или распространения в стране лучшей практики.

Рекомендация 7. Университеты должны улучшить понимание партнерских связей, которые существуют между учреждениями, с целью обеспечения взаимодействия и максимальной выгоды для всех заинтересованных сторон, включая как слушателей, так и сами вузы.

Зачастую академический, административный и вспомогательный персонал не знают, что делают их коллеги, им незнакомы потребности предприятий, особенно малых и средних, они не знают, как наладить контакт с людьми, которые могут дать совет и поддержать развитие соответствующих образовательных программ.

Рекомендация 8. Университеты должны более эффективно общаться между собой как объекты системы образования, так и с внешними хозяйствующими субъектами, по проблемам структурирования, реформ, услуг, политики и стратегии для сотрудников и слушателей, для потенциальных учащихся и заинтересованных сторон.

Факторы успеха регионального сотрудничества делятся на 4 категории:

1. Взаимодействие: уверенность, надежность, прозрачность, взаимные личные отношения, дружелюбность, постоянная неразрывная связь, гибкость, регулярные контакты, избегание отношений типа «клиента – поставщик» в пользу отношений подлинного партнерства, непрерывного диалога, обмена передовым опытом, координация государством с целью оценки и идентификации образовательной услуги в институционализированной форме, развития основных направлений образовательной политики, совместный процесс обучения в условиях индивидуального и элективного подхода на основе системного управления развитием образовательных потребностей.

2. Управление: четкие и общие цели, правильное распределение задач и обязанностей, соглашение о ресурсах, формализуемые отношения в случае необходимости, открытость по вопросам конкуренции, хорошо подготовленные встречи и реалистичный план работы, хорошо обученный персонал, способный привлекать дополнительные силы, знания и компетенции каждого партнера, обеспечение качества, приверженность и поддержка со стороны высшего руководства, развитие персонала, гибкость, исполнение, конструирование системы управления, позволяющей уложить все показатели в ясную и непротиворечивую объяснительную схему, правильность построения технологического цикла управления (анализ потребностей в образовании, определение его целей, планирование, организация, реализация, контроль и коррекция результатов обучения).

3. Знание: региона, потребностей целевых групп, существующих региональных планов, анализ, действия и ресурсы, политическая среда, опыт образования в течение всей жизни и понимание непрерывного образования как предыдущего образования взрослых, опыт в конкретных областях знаний, навыки и компетенции, акцент на специфике контингента – взрослых и особенностях его запросов и технологии получения знаний, что упрощает

подходы к построению системы управления образованием в целом и образовательным учреждением в частности.

4. Стратегическое положение и репутация: университета, факультетов, учебных планов и программ, отдельных сотрудников, способность быстро и эффективно реагировать на возникающие потребности рынка труда и новые образовательные технологии.

Препятствия на пути регионального сотрудничества также подразделяются на 4 категории.

1. Конкурс: между университетами, между университетами и иными поставщиками образовательных услуг, замкнутость, отсутствие прозрачности и доверия, плохое взаимопонимание, излишек «игроков» на рынке, необходимость разрушить созданные каждым учреждением «стены», различие организационных культур, отсутствие хорошего взаимодействия.

2. Отсутствие навыков: слабые навыки сотрудничества и экспертизы, ученые не достаточно практичны, отсутствие эффективной связи, неспособность говорить по-разному с различными целевыми группами, отсутствие маркетинговых навыков и методов для привлечения основных целевых групп, отсутствие дидактических компетенций в образовании в течение всей жизни, не использование образовательной аналитики, отсутствие мотивации, умений и навыков управления как собственной личностью, так и собственным образованием.

3. Окружающая среда: отсутствие политической поддержки и ресурсов, историческая зависимость от низкой эффективности экономики, небольшой размер компании и региона, чрезмерная бюрократия в государственном секторе, правительстве и Европейском Союзе, негативные экономические прогнозы, влияющие на потенциальных слушателей и студентов, нежелание работодателей предлагать работу без хорошего опыта, отсутствие интереса со стороны компаний, непонимание реальной компетенции университета, общий экономический климат, отсутствие хорошо развитой региональной политики, нечеткая стоимостная политика, работодателю не хватает видения необходимых квалификаций и компетенций, гораздо более высокая научная ценность университетов, слишком много перекрестных инициатив, разрозненность регионального управления, нереалистичные ожидания.

4. Управление: недостаточно эффективный маркетинг, не участие университетского сообщества в непрерывном образовании, отсутствие ясности/непонимание роли университетов и других субъектов, неопределенность целей, различные цели, временной лаг между инвестициями и обратно, недостаточно времени уделяется ученым, не хватает внутренней поддержки, разнообразие институциональной миссии, длительные сроки принятия решений, отсутствие ресурсов (человеческих, финансовых, времени), научно-исследовательские приоритеты, недостаточная сосредоточенность на слушателе, устойчивость к инновациям, отсутствие координации между перекрестными инициативами, слишком много целей, сложность непрофессионального управления, отсутствие четких сроков, непонимание ясной выгоды, применение сложных процедур, многообразие подходов к организации управления системой в виде слабого структурирования образования и форм его осуществления.

Рекомендация 9. Университеты должны создать концепцию « сетевого университета », привлекая к обсуждению весь спектр заинтересованных сторон – предприятия, иные учебные заведения, профессиональные ассоциации и социальных партнеров, профсоюзы, местные органы власти, службы занятости, других региональных (национальных) партнеров.

Рекомендация 10. Университеты должны разработать платформы совместного развития персонала и совместной координации финансовых потоков для поддержки взаимодействия/сотрудничества.

Таким образом, предложенные Европейским сообществом университетами рекомендации могут быть положены вузами в основу своей стратегии и политики в области развития и совершенствования непрерывного образования и в том числе образовательных

программ повышения квалификации, переподготовки и стажировки персонала. При этом вузы займут достойное место во всей системе непрерывного образования населения, удовлетворяя потребности человека на различных этапах его духовного и профессионального развития, становясь все более важной и признанной карьерной структурой для региональных органов власти, работодателей, профсоюзов, профессиональных ассоциаций, и языком общения между этими сторонами.