

Студент и новая система образования

В. С. Грызлов,

*док. техн. н., профессор, ректор Череповецкого
государственного университета*

Череповецкий государственный университет, как и вся сфера образования страны, входит в решающую стадию модернизации учреждения. Сегодня принципиально важной становится выработка правильной долгосрочной стратегии развития вуза. Особенно для региональных университетов, которые в силу специфики истории их создания, структуры региональных рынков, географических и демографических факторов являются своеобразными структурообразующими центрами в сфере высшего образования и науки



Открытие отечественной экономики и вступление в мировой рынок требует не только существенного повышения качества отечественной продукции практически во всех отраслях народного хозяйства, но и реального изменения образовательного менталитета отечественных промышленников и предпринимателей. Присоединение России к Болонскому процессу - принципиальный шаг в этом направлении. Многоуровневая система, единая оценка трудоемкости в терминах зачетных единиц, мобильность студентов, автономность вузов и многое другое, с одной стороны, способствуют ускорению интегрирования российских вузов в мировое образовательное пространство, с другой - создают условия для логически оправданной целевой модернизации образования.

Введение двухуровневой системы позволяет присваивать профессиональные квалификации, признаваемые рынком труда, за более короткий период и соответствует желанию большинства студентов быстрее начать самостоятельную жизнь. Введение бакалавриата позволяет строить последующий уровень образования (магистратура) на принципах продол-

жения образования после практической работы соискателя, в результате четко определившихся целей. Серьезные изменения образовательного менталитета необходимы и потому, что сегодняшний рост товарооборота с Евросоюзом обеспечивается людьми с высшим образованием. Это хорошо видно на примере стремительно расширяющихся международных контактов предприятий, организаций и учреждений региона. Близкая типология образования менеджеров и специалистов, обеспечивающих эти расширяющиеся взаимодействия, - настоятельная необходимость сегодняшней глобальной экономики.

Реформирование - весьма разнообразный процесс, в котором каждый вуз определяет некоторые приоритетные направления, в которых он стремится реализовать свое специфическое видение ситуации. Важные структурные изменения в ЧГУ - это наше понимание ситуации, наша расстановка приоритетов и наш вклад в модернизацию высшего образования на уровне региона. Успешность же стратегических решений напрямую зависит от того, насколько цели и задачи процесса поняты внутренними и внешними аудиториями, насколько соответствуют их ожиданиям и могут рассчитывать на их

поддержку. Поэтому мы стремимся оперировать простыми, четкими понятиями. В том числе открыто заявлять, что наша миссия - это обеспечение лучшего в регионе высшего образования, а наше видение заключается в том, что мы стремимся стать лидером на региональном рынке научно-образовательных услуг. Отсюда и основные задачи: повышение внимания к потенциальным клиентам; интенсификация коммуникаций как средство преодоления производственных барьеров и повышения мотиваций; объективность ранних и поздних индикаторов повышения качества образовательных услуг.

Основной инновационный комплекс университета представлен двумя структурными подразделениями: Институтом инноваций и непрерывного образования (ИИНО) и Научно-исследовательским институтом (НИИ). Они только начинают работу, набирают опыт, определяют свои ниши, активно собирают и анализируют данные о рынке, разворачивают маркетинговую и информационную деятельность. Работа в направлении дополнительных образовательных услуг, научно-исследовательской деятельности в университете велась всегда, но зачастую носила хаотичный и стихийный характер. Это снижало ее эффективность и далеко не всегда содействовало повышению качества основных образовательных программ.

Главная цель создания новых структур - приведение всего многообразия научной и исследовательской деятельности, всего спектра разнообразных дополнительных услуг в соответствие с основной образовательной деятельностью в Череповецком госуниверситете. Новизна ИИНО очевидна - это и новые, востребованные образовательные программы, и переход к проектным методикам реализации этих программ, внедрение электронных систем обучения, массового тестирования и пр. Но инновационный процесс - это совокупность действий, связанных с организацией и осуществлением инновационной деятельности, направленных на разработку новшеств и реализацию ново-

введений. Ведь если говорить о подлинной новизне программ, ее главным критерием является соответствие выпускника потребностям современной экономики. Сегодня наблюдается очевидное противоречие: у выпускника в приложении к диплому есть список курсов в часах, которые он прослушал, изучил и положительно «сдал». А работодателя интересует больше не то, что знает или должен знать молодой специалист, а что он умеет делать, в чем он компетентен. Такой подход в значительной степени нов для вуза и уже сам по себе предполагает инновационный «продукт» - набор компетенций выпускника. В данном случае проблема заключается в том, что сегодня мы (вуз и работодатели) еще полностью не осознаем, какими именно компетенциями должны обладать выпускники конкретных специальностей. Причем не все здесь зависит от вуза. Этому препятствует, в частности, и отсутствие профессиональных стандартов, «профилей» профессий, их описаний по квалификационным уровням с учетом обеспечения качества продуктивности, технологии производства и безопасности процессов.

Наиболее ярким примером в этом направлении в нашем регионе являются кадровые службы ОАО «Северсталь», давно и успешно специализирующиеся в сфере HR и корпоративной культуры. Поэтому стратегическое партнерство «вуз-бизнес» на примере ЧГУ - «Северсталь», вылившееся в создание в этом году металлургического факультета, несет в себе серьезный инновационный потенциал, объединяя интеллектуальные, материальные, финансовые, научно-технические, кадровые и прочие ресурсы.

Именно поэтому организационно взаимовыгодное партнерство «вуз-бизнес» предполагает наличие как минимум двух условий: современных инструментов инвестирования в образование и контроля инвестора за использованием этих средств. Содержательно же реализация такого партнерства требует инновационной программы как целого комплекса инновационных и инвестиционных проектов, согласованных по срокам их

осуществления, ресурсам, исполнителям, объемам и источникам финансирования.

Важно понимать, что принципиально новая компетенция студента - результат длительного и глубокого изучения реального производства, его проблем и задач, новейших технологий и коммерческой деятельности. Она может проявиться, если студент в течение 3-6 курсов активно привлекается к работе в технологических коллективах предприятия, а также к творческой научно-исследовательской деятельности. Задача предприятия-заказчика - обеспечить необходимые условия для формирования инновационной компетенции. Могут использоваться разные варианты, например, создание центров компетенций, бизнес-инкубаторов, формирование творческих коллективов, нацеленных на решение конкретных задач предприятия, подготовка и выполнение коллективных дипломов и другие пути обучения студентов работать в команде. Только при таком подходе можно будет сформировать знания как деятельность и навыки.



Один из крупных шагов, сделанных нами, - объединение потенциала ЧГУ в области информационных технологий в Институте информационных технологий. Появление в Череповецком госуниверситете множества новых сервисов в области информационных технологий требует систематизации и дает возможность перехода на качественно иной уровень, в том числе в сфере подготовки специалистов в области IT. В настоящее время разрабатывается трехлетний проект развития информационных технологий в университете, серьезное место в котором отводится технологиям дистанционного

образования.

Еще одним крупным инновационным проектом может стать проект «Проблемы комплексной безопасности», в котором предполагают участвовать все институты ЧГУ. В целом НИИ в структуре университета в перспективе должен стать «инновационным предприятием» - хозяйствующим субъектом, осуществляющим предпринимательскую деятельность, связанную с разработкой, производством и поставкой инновационной продукции и формированием интеллектуальной собственности ЧГУ.

Одновременно с этим в ИИНО начато создание Центра инновационного менеджмента для координации всех инновационных механизмов университета. Следующее стратегическое направление работы университета - разработка и реализация мотивационной политики, создание и внедрение эффективного механизма инвестиций в специалистов вуза. В основе этого - допущение, что в подавляющем числе случаев люди искренне хотят хорошо выполнять свою работу, но часто не знают, как именно это сделать. С точки зрения образовательной технологии очевидным критерием хорошей работы является качество подготовки выпускника, удовлетворение ожиданий работодателей.

Качество подготовки выпускника - результат работы не отдельного преподавателя, а всей команды, участвующей в образовательном процессе. Очевидна необходимость оптимизации командных усилий, устранения барьеров, мешающих преподавателям проявить свое мастерство, развития корпоративной культуры. Без желаний, усердия, индивидуальных усилий и скоординированной командной работы мечтать о высоком качестве подготовки студента не приходится. Уровень остаточных знаний студентов, их творческая активность, научно-исследовательская деятельность являются главными доказательствами высокого рейтинга специальности и профессионализма преподавателей. Но важно понимать, что вклад каждого преподавателя в развитие специальности происходит че-

рез его научные труды, учебно-методические разработки, непосредственно влияющие на качество процесса.

Сегодня очевидно, что внедрение системы эффективного менеджмента, успешность инновационной и мотивационной политики невозможны без глубокого и серьезного осознания проблемы всеми сотрудниками университета, без лояльности и поддержки внешней общественности. Для движения в этом направлении разрабатывается мощная система общественных связей через вновь созданный Центр общественных связей нашего учреждения, который обязан развивать внешние и внутренние коммуникации. Представленная программа действий ЦОС ЧГУ одобрена ученым советом университета.

Принципиальные шаги в рамках стратегии развития университета в целом уже сделаны. Но общая стратегия развития университета должна основываться на отдельных стратегиях институтов и факультетов. Поэтому основная задача институтов в ближайшее время - разработать проекты стратегий своего развития, исходя из общей региональной ситуации, потребности и конъюнктуры рынка образовательных услуг, демографических тенденций. Эти проекты будут полно-

представлены в корпоративных СМИ ЧГУ для самого широкого обсуждения.

Нельзя забывать и о другом ключевом участнике образовательного процесса - самих студентах. У нас завершена работа над проектом концепции молодежной политики в нашем госуниверситете. После его широкого обсуждения и уточнения мы создали специальный совет, в котором постоянно обсуждались бы вопросы этой политики и выработывались бы предложения по оптимизации культурно-организационной, воспитательной работы. Здесь также важен дифференцированный подход, особенно в использовании таких механизмов, как именные стипендии разных уровней или материальная помощь.

Комплексное решение поставленных задач, успешное продвижение в обозначенных направлениях позволят региональному университету в полной мере соответствовать не просто статусу высшего учебного заведения, но реальному центру науки, образования и культуры, стать эффективной площадкой для разработки и реализации программ, имеющих критически важное значение для всего региона.

Ученый совет Белгородского госуниверситета принял Положение о применении дисциплинарных взысканий за нарушение академических норм при написании учебных работ. С его помощью надеются, наконец, покончить с «вечной проблемой» списывания, плагиата и подлога в студенческих рефератах и научных трудах.

Документ регламентирует действия при обнаружении нарушений и легализует санкции для уличенных в списывании и плагиате студентов. Например, за списывание студента ожидает замечание или выговор с занесением в личное дело, за плагиат - выговор или отчисление из вуза (при повторном наказании). Подлог, под которым понимается сдача письменной работы, выполненной другим человеком, также карается отчислением.

Согласно Положению преподаватель обязан не только написать декану докладную записку о выявлении нарушения, но и провести расследование, по возможности установив личность исполнителя и других участников инцидента. Хотя именно с последним ожидаются определенные трудности. Дело в том, что по части самостоятельного выполнения учебных работ студентами среди белгородских вузов славятся филиалы столичных вузов, а не местные университеты. В филиалах, как правило, нет своих квалифицированных кадров - занятия проводят «почасовики» из других вузов, либо приезжие из Москвы.

Источник: «Российская газета» - Черноземье № 4785 от 31 октября 2008 г.