



Предлагаемая вашему вниманию рубрика подготовлена редакцией электронного реферативного журнала (ЭРЖ) «Организация и управление в системе высшего образования».

В рубрике представлены рефераты статей и аннотации книг, публикуемых ведущими зарубежными практиками и исследователями, а также рефераты отчетов научно-исследовательских, информационных и других проектов в области университетского управления.

Полная версия ЭРЖ размещена на сайте www.jaum.ru, где каждые три месяца происходит обновление коллекции реферативных материалов, объединенных в 10 рубрик: стратегическое управление вузом, организационная структура и оперативное управление в вузе, социальная система вуза, управление образовательной деятельностью, управление научно-исследовательской и инновационной деятельностью, управление качеством, управление финансами и т. д.

Доступ к материалам ЭРЖ является свободным для всех пользователей.

Е. А. Князев,

главный редактор ЭРЖ «Организация и управление в системе высшего образования»

Мэйтор Э. Барьеры на пути к равному доступу: политика и практика высшего образования в Чили с 1990 г. / Matear A. Barriers to Equitable Access: Higher Education Policy and Practice in Chile Since 1990 // Higher Education Policy. 2006. № 19. P. 31–49.

Начиная с 90-х гг. правительство Чили стало проводить реформу высшего образования. Одной из ключевых задач проводимой при поддержке Всемирного банка реформы было расширение доступности высшего образования. По мнению автора, актуальная для страны задача решалась не совсем подходящими в данном национальном контексте методами. Рекомендации Всемирного банка в первую очередь фокусировались на аспектах финансирования образования: различные формы кредитования студентов и т. д. Гораздо меньше внимания уделялось другим аспектам, которые являются главными причинами, сдерживающими решение задачи расширения доступности высшего образования в Чили, таким как:

1) уровень подготовки в средних школах: муниципальные средние школы, испытывающие значительные финансовые сложности, не в состоянии обеспечить необходимый для поступления уровень знаний, выпускники этих школ не могут составить конкуренции выпускникам частных средних школ при поступлении в престижные государственные вузы и вынуждены поступать в недавно открывшиеся частные институты и колледжи, уровень обучения в которых достаточно низок. Таким образом, их шансы на ис-

пользование высшего образования в качестве «социального лифта» и получения хорошей работы практически минимальны;

2) политика приема в вузы: высокие вступительные требования, устанавливаемые вузами, роль выпускных школьных оценок при рассмотрении вопроса о приеме того или иного студента, отсутствие каких-либо инициатив со стороны вузов, направленных на создание дополнительных условий для поступления студентов из менее обеспеченных слоев населения, также не способствуют расширению доступности;

3) модели финансирования вузов: вузы получают финансирование из государственных источников тремя путями: а) прямое финансирование, б) студенческие стипендии и государственные кредиты на обучение (поскольку вузы несут ответственность за распределение и последующее возмещение этих средств государству, им выгоднее работать со студентами из благополучных семей, так как размер их кредита меньше, а шансов, что он будет возвращен в срок, — больше, чем у студентов из менее обеспеченных семей), в) схема поощрения «лучшие студенты», когда дополнительное финансирование получают вузы, в которые поступили 27 500 лучших выпускников средних школ (во внимание принимаются их оценки).

В статье подробно рассмотрена каждая из этих причин, предложены направления совершенствования государственной образовательной политики с учетом национального контекста.

Хearn Д., Андерсон М. Конфликт на кафедре: анализ разногласий по поводу решений о присуждении ученых званий и сроков контракта / Hearn J., Anderson M. Conflict in academic departments: An analysis of disputes over faculty promotion and tenure // Research in Higher Education. 2002. Vol. 43, № 5. P. 503–529.

Кафедра является ключевой организационной единицей любого вуза, поскольку именно здесь осуществляется основная деятельность — преподавание, научные исследования, развитие карьеры сотрудников вуза и т. д. Поэтому изучение природы появления конфликтов, которые отражаются на функционировании кафедры и в краткосрочной и в долгосрочной перспективе, представляет значительный теоретический и практический интерес.

В рамках настоящего исследования внимание авторов направлено на конфликты, связанные с принятием решений о присуждении ученых званий и сроках контракта. На основе анализа литературы выделены и рассмотрены демографические (размер, гендерный и возрастной состав кафедры), дисциплинарные (степень консенсуса, разделяемости взглядов на изучаемую научную дисциплину) и организационные (пропорция учебной и исследовательской нагрузки, уровень специализации) факторы, оказывающие влияние на появление конфликтов вокруг обсуждения данных вопросов.

Для анализа были взяты данные по проведенным в течение 10 лет голосованиям на 44 кафедрах одного из крупных исследовательских университетов США. Индикатором, свидетельствующим о наличии конфликта при проведении голосования, является процентное соотношение голосов «за» и «против». Если при голосовании по вопросам о заключении контракта или получении очередного ученого звания «за» проголосовало меньше 75 %, то это означает, что более четверти состава кафедры было несогласно с принятым решением. Соответственно, такой уровень несогласия определяется авторами как конфликт. Кафедры, на которых были выявлены конфликтные ситуации, были рассмотрены сквозь призму выделенных демографических, дисциплинарных и организационных факторов.

Основные выводы авторов: чаще всего конфликты возникают на кафедрах с большой преподавательской нагрузкой, относящихся по классификации Биглана к разряду «soft» (гуманитарные и социальные дисциплины). Высказываются также предположения, что разногласия чаще наблюдаются на кафедрах, где преобладают лица мужского пола и где незначителен процент сотрудников пенсионного возраста.

Кодлинг Э., Мек В. Л. Двенадцать предположений о диверсификации в высшем образовании / Codling A., Meek V. L. Twelve Propositions on Diversity in Higher Education // Higher Education Management and Policy. 2006. Vol. 18, № 3. P. 31–54.

В центре статьи — рассмотрение взаимоотношений между диверсификацией системы высшего образования и пятью ключевыми факторами: внешней

средой, государственной политикой в области образования, финансированием, конкуренцией/кооперацией и рейтингом. На примере изучения систем высшего образования в Австралии и Новой Зеландии показано, как каждый из этих факторов влияет на диверсификацию или унификацию системы высшего образования.

Диверсификацию авторы понимают как существование в рамках национальной системы высшего образования различных высших учебных заведений, с разными миссиями, предоставляющих образовательные услуги разным возрастным группам населения, использующих различные методы преподавания, с различными организационно-правовыми формами, моделями финансирования и отношениями с государством. Для выбранных в качестве предмета изучения в данной статье стран диверсификация рассматривается как существование различных типов университетов: от старого традиционного университета до вновь открывающегося университета технологий.

Анализ пяти ключевых факторов позволил авторам сделать ряд предположений о том, что способствует диверсификации системы высшего образования, а что — унификации, поддержанию единообразия. Среди предположений выделены следующие:

1) чем выше степень однородности внешней среды, тем меньше вероятности диверсификации образовательной системы; неоднородность внешней среды, наоборот, способствует диверсификации системы высшего образования;

2) диверсификации способствует государственная политика, подкрепленная финансовыми стимулами поддержки соответствующих инициатив;

3) появление конкуренции, связанной с ограничением ресурсов и снижением спроса на образовательные услуги, также способствует диверсификации, тогда как сотрудничество между разными вузами снижает потребность в ней;

4) различия в положении вузов (репутация, престиж и благосостояние) ведут к появлению иерархии вузов, что также рассматривается как проявление диверсификации;

5) как только появляется система ранжирования вузов, вузы, находящиеся внизу рейтинга, начинают прилагать усилия, чтобы походить на вузы, занимающие ведущие позиции, тем самым наблюдается тенденция к унификации системы.

В статье также представлены размышления авторов о направлениях будущих исследований в рамках выделенной темы.

Йонезава А., Кайзер Ф. Системные и стратегические индикаторы мониторинга высшего образования в XXI веке / Yonezawa A., Kaiser F. System-Level and Strategic Indicators for Monitoring Higher Education in the Twenty-First Century. UNESCO, 2003. 235 p.

В основу книги легли результаты исследования, осуществленного совместно Европейским центром высшего образования ЮНЕСКО (UNESCO-CEPES) и Исследовательским институтом высшего образования Университета Хиросимы (Япония) в 2001 г. Тол-

чком проведению исследования послужила необходимость пересмотра и улучшения процедуры качественной оценки высшего образования на системном и институциональном уровнях. Индикаторы играют в этом процессе ключевую роль, поскольку являются не только техническим, но и политическим инструментом оценки. В книге представлены взгляды представителей различных регионов: Западной Европы, Центральной и Восточной Европы, Африки, Восточной Азии, Северной Америки.

Среди авторов книги — эксперты, представители вузов, государственные служащие, что обеспечивает многосторонность подхода к определению того, что считать индикаторами, каким требованиям они должны соответствовать, чем необходимо руководствоваться при выборе того или иного индикатора, каким образом их использовать и т. д. Отдельно рассмотрен вопрос о специфике такого класса индикаторов, как стратегические индикаторы. Предлагаются меры по совершенствованию подходов к сбору и использованию образовательной статистики в международных сопоставлениях и сравнительных исследованиях.

Мек В. Л., Ли Дж. ван дер. Индикаторы для оценки и бенчмаркинга исследовательского потенциала университетов / Meek V. L., Lee J. J. van der. Performance indicators for assessing and benchmarking research capacities in universities // Proceedings of the Global University Network for Innovation Asia and the Pacific 2005 Conference (GUNI-AP2005) / Eds. M. Yahaya and I. H. Abdullah. Pusat Pembangunan Akademik, Universiti Kebangsaan Malaysia, 2005. P. 1–72.

В работе представлен обзор современной практики бенчмаркинга и использования индикаторов оценки исследовательской деятельности университетов в следующих целях:

1) для внутренней оценки качества исследовательских программ вуза с целью принятия решений о приоритетах финансирования (здесь во внимание принимаются такие аспекты, как результативность, стабильность, значимость, потенциал исследований);

2) для сравнительной оценки исследовательских возможностей разных вузов в стране/регионе и последующего ранжирования (здесь индикаторы оценивают различные уровни — от научной области исследований до исследовательских программ).

Даются определения понятиям бенчмаркинга и индикаторов, рассматриваются особенности их применения на практике. Предлагаются рекомендации по разработке и применению подходов к оценке исследовательской деятельности вуза, апробированных и используемых вузами, входящими в Глобальную университетскую сеть для инноваций Азиатского и Тихоокеанского региона (Global University Network for Innovation — Asia and the Pacific — GUNI-AP).

Отмечено, что при проведении бенчмаркинговых исследований, затрагивающих вузы разных стран, необходимо учитывать: модели финансирования вузовских НИР, модели распределения средств внутри вузов, принятые в данном национальном контексте, принципы организации научной деятельности (дис-

циплинарные кафедры, междисциплинарные школы, независимые исследовательские центры и т. д.), распределение преподавательской и научной нагрузки и т. д. Авторы предполагают, что базовой единицей подобных бенчмаркинговых исследований должен выступать не вуз в целом, а конкретное университетское научное подразделение.

В приложениях представлен список индикаторов, наиболее часто используемых при проведении исследований соответствующей тематики.

Полный текст см.: http://www.guni-ap.org/upimages/F_050610_185744_984.pdf

Дэвис Д. Л. Революция в обучении и преподавании в системе высшего образования: отрицательные и положительные последствия для относительно традиционного университета / Davies D. L. A Revolution in Teaching and Learning in Higher Education: The Challenges and Implications for the Relatively Traditional University // Higher Education in Europe. 2001. Vol. 26, № 4. P. 501–514.

Предметом рассмотрения данной статьи служит университет, который можно назвать «относительно традиционным». По мнению автора, такой вуз шире подходит к организационным вопросам, чем классический университет, но все же стремится держаться традиционного руслу преподавания и исследований, охватывает обычную клиентуру и студентов и располагает преобладающей коллегиальной культурой со всеми ее исторически сложившимися особенностями.

Рассматриваются проблемы, возникающие перед таким относительно традиционным университетом, после того как он признает изменения, вызванные глобализацией высшего образования, электронным и виртуальным обучением, а также стиранием граней между различными формами образования, и попытается выработать разумную реакцию на них. Среди основных проблем называются:

- система знаний и информационно-технологическая революция;
- явление «образования без границ» и размывание существующих границ между миром работы и миром образования, университетом и предприятием, очным, заочным и виртуальным образованием и, конечно, географических границ;
- диверсификация студенчества и возникновение явления «образования в течение всей жизни»;
- диверсификация форм обучения и др.

В статье рассматриваются факторы, определяющие стратегию университета: сильные и слабые стороны, подход к стратегическому анализу, организационные и кадровые вопросы, проблемы инфраструктуры и обеспечения качества. Рассуждения автора основаны на признании необходимости определенной и дифференцированной реакции и принятия мер к обеспечению длительных усилий в этом направлении.

Дается подробная характеристика нескольких типов институциональной организации, которые могут быть выбраны университетом для обеспечения максимальной эффективности деятельности: распре-



деленный подход, пересаживание, централизованный подход, параллельный подход.

В заключение отмечается, что инновационное, нетрадиционное, виртуальное обучение создает множество проблем для относительно традиционного университета с его исторически сложившейся приверженностью традиционному преподаванию, ориентированному на хорошо известные слои студенчества. Проблемы настолько разнообразны, что руководство университета должно хорошо сознавать, как далеко может зайти процесс перемещения усилий в нетрадиционную область и каковы временные рамки запланированных сдвигов. Перед руководством университета встает сложнейшая задача: с одной стороны, проявить творческие способности, а с другой — не утратить реального взгляда на вещи.

Хаттон Э. Университет Чарльза Стурта: пример институционального слияния / Hatton E. Charles Sturt University: A case study of institutional amalgamation // Higher Education. 2002. № 44. P. 5–27.

В статье анализируется опыт создания в 1990 г. Charles Sturt University (CSU) путем слияния двух колледжей с кампусами в трех географически отдаленных друг от друга городах: Riverina-Murray Institute of Higher Education и Mitchell College of Advanced Education (MCAE).

Опыт данного слияния интересен автору с трех главных позиций:

- 1) смог ли созданный таким способом вуз достичь управленческой эффективности;
- 2) появились ли в результате слияния новые качественно улучшенные образовательные возможности;
- 3) какие перспективы в плане реализации преподавательской и исследовательской деятельности открылись для персонала вновь созданного вуза.

Выделенные три аспекта подробно рассматриваются в статье и иллюстрируются примерами.

По мнению автора, создание данного университета может служить положительным примером слияния в высшем образовании. Ключевым фактором успеха здесь выступила использованная модель децентрализованной интегрированной структуры (decentralised integrated structure). Данная модель отличается от часто используемой при слиянии федеративной модели, основывающейся на сохранении автономии вузов, участвующих в процессе слияния. В новой модели кампусы вузов, вошедших в состав нового университета, получили гораздо меньше автономии: их руководители лишились своего статуса, получили новые должности в ранге исполнительных вице-канцлеров со строго оговоренными обязательствами, из сферы ответственности каждого кампуса были выведены и переданы в центральный офис все вопросы, связанные с бюджетом, и т. д.

Несмотря на определенный радикализм и риск в реализации данной модели, уверенное руководство в лице вице-канцлера и поддержка значительной части

академической общественности, настроенной на создание не просто сообщества отдельных вузов, а нового единого целого, позволили университету не только выжить в этот непростой период, но и достичь процветания.

Карран Т. Общеввропейские шкалы оценок: опыт национальных систем и ECTS / Karran T. Pan-European Grading Scales: Lessons from National Systems and the ECTS // Higher Education in Europe. 2005. Vol. 30, № 1. P. 5–22.

Статья посвящена изучению влияния Болонского процесса на оценочные схемы, применяемые в странах Европейского союза. Содержит предварительный сравнительный анализ схем оценки, используемых в университетах 24 стран.

Для проведения данного исследования автором были собраны и проанализированы следующие сведения:

- государственная система оценки;
- качественные описания оценок на родном языке;
- их перевод на английский;
- процентный эквивалент этих оценок;
- разрешенное число пересдач;
- практика снижения оценок при пересдаче.

В свете некоторых проблем, связанных с использованием Европейской системы переноса зачетных единиц (ECTS), автор излагает свои представления о необходимых реформах и элементах унифицированной системы оценок для европейского высшего образования.

Отмечается, что унифицированная общеевропейская шкала оценок, основанная на показателях, должна отличаться от ныне принятой нормирующей системы ECTS, которая определяет «курс обмена» отдельными студентами между парами университетов, но не может служить «единой валютой» академического кредита. Более того, изначально в ECTS вычисления ориентировались на общую нагрузку, выраженную в учебных часах. В настоящее время фокус смещается к достижению желаемых результатов учебы. Соответственно, представляется разумным внедрить основанную на показателях оценочную схему, которая позволит измерить уровень достижения поставленных целей. При этом новая система, по мнению автора, должна учитывать академические традиции, процессы и протоколы оценки, сложившиеся во всех 25 странах Евросоюза, а не только предпочтения той группы государств, для которых изначально была разработана ECTS.

Вниманию читателя предлагаются выводы, полученные при рассмотрении различий между оценочными системами отдельных стран. Завершается статья утверждением, что введение унифицированной оценочной системы на государственном и европейском уровнях станет гарантией справедливости и честности, столь важных для академической свободы.