

УДК 65.01:378.4

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНИЯ ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ НА ОСНОВЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Чайчук Е.О.

*ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»,
Санкт-Петербург, e-mail: lukor@list.ru*

Обоснована необходимость развития управления высшим образованием на основе компетентного подхода. Приведены характеристики компетентных моделей США, Великобритании, Франции, Германии, применяемых для оценки квалификации выпускников образовательных учреждений и отражающих качество учебного процесса. Определена специфика компетентных моделей США, Великобритании, Франции, Германии, России. Обоснована необходимость развития и модернизации компетентной системы, применяемой в учебных заведениях Российской Федерации. Разработаны предложения и меры по развитию системы компетентной оценки выпускников и образовательных учреждений высшего образования в системе управления высшим образованием. Установлено, что формирование системы контролируемых в процессе управления образовательной деятельности компетенций позволяет обеспечить качественное управление высшим образованием, включая процесс обучения, а интеграция образовательных компетенций, регламентированных образовательными стандартами с профессиональными компетенциями, регламентированными профессиональными стандартами, включая профессиональный стандарт работников сферы образования, позволяют обеспечить повышение квалификации выпускников учреждений высшего образования.

Ключевые слова: высшее образование, компетенция, компетентный подход, развитие, сфера услуг, образовательные услуги, моделирование, организационно-экономический механизм

DEVELOPMENT OF HIGHER EDUCATION BASED ON BUSINESS PROCESSES

Chaychuk E.O.

St. Petersburg State Economic University, St. Petersburg, e-mail: lukor@list.ru

The necessity of higher education management development based on the competence approach. The characteristics of competency models USA, UK, France, Germany, used to assess the qualifications of graduates of educational institutions and reflecting the quality of the educational process. The specificity of the US competent models, the UK, France, Germany, Russia. The necessity of the development and modernization of the competency of the system used in the Russian educational institutions. Proposals for measures to develop the system of competence assessment of graduates and higher education institutions in the higher education management system. It is established that formation of system of the competences controlled in management process of educational activity allows to provide high-quality management of the higher education, including training process, and integration of the educational competences regulated by educational standards with the professional competences regulated by professional standards including the professional standard of educators allow to provide professional development of graduates of institutions of higher education.

Keywords: higher education, competence, competence approach, development, services, educational services, modeling, organizational and economic mechanism

Организационно-экономический механизм управления высшим образованием как бизнес-процессом предполагает моделирование образовательных процессов в определенном временном пространстве с учетом различных критериальных параметров, ценностных ориентиров, возрастной специфики обучающихся, особенности процесса образования, динамики развития производства, рынка труда и рынка образования и т.д.

В этом контексте мы можем выделить следующие ценностные ориентиры образования как процесса, так и формы его реализации, важные для формирования стратегии развития учреждений высшего образования:

1. Социализация и социальная адаптация индивида в обществе, обучение коллективному взаимодействию и формированию синергетического эффекта коллективной деятельности.

2. Получение необходимых знаний, умений и навыков (включая формальное образование) для дальнейшей их реализации в общественно полезной рыночно-ориентированной трудовой деятельности.

3. Получение новых знаний, навыков, профессиональных компетенций (включая формальное образование), включая формы повышения профессиональной квалификации, систему профессиональной переподготовки и обучения лиц пожилого возраста для профессиональной адаптации к изменяющимся требованиям рынка труда к трудовым ресурсам.

4. Развитие личности и саморазвитие как форма самореализации.

5. Решение проблем создания и функционирования домохозяйств.

При этом формами социализации и социальной адаптации индивида являются

все формы обучения, включая дошкольное, школьное, обучение в учреждениях дополнительного, профессионального, высшего образования, курсах повышения профессиональной квалификации и профессиональной переподготовки и т.д. В этом контексте основными методами обучения являются в первую очередь интерактивные методы обучения, способствующие обучению решению задач с применением коллективного взаимодействия, развитию индивидуально-ролевого поведения с учетом личностных психофизических, интеллектуальных, поведенческих особенностей.

Получение необходимых знаний, умений и навыков для дальнейшей их реализации в общественно полезной рыночно-ориентированной трудовой деятельности возможно в различных формах образовательной деятельности (включая формальное образование): системе раннего развития детей (дошкольное образование), системе формирования среднего образования, дополнительного обучения, среднего профессионального и высшего образования. Здесь достижение ценностных ориентиров зависит как от максимального соответствия реализуемых образовательных программ ценностным ориентирам и качества образовательной коммуникации, так и от способности обучающегося к восприятию знаний, формированию умений и навыков.

Получение новых знаний, навыков, профессиональных компетенций (включая формальное образование), как и в предшествующем варианте возможно в системе дополнительного обучения, среднего профессионального и высшего образования.

При этом следует отметить, что развитие личности и самореализация, связанные с образованием, характерны для любой системы обучения и любого возраста обучающегося. Однако качество личностного развития и самообразования зависит от соответствующих содержательных характеристик учебного процесса, в том числе и в системе высшего образования.

Таким образом, эффективность организационно-экономического механизма заключается в получении определенного набора ценностей всеми акторами образовательного процесса. И, соответственно, управление высшим образованием должно быть ориентировано на достижение этих ценностей.

Основная ценность высшего образования в контексте понимания диалектики развития производительных сил и произ-

водственных отношений заключается, по нашему мнению, в формировании профессиональной компетентности. Понимание данной ценности высшего образования транслируется в рамках компетентностного подхода, который отражает направленность образования на личностное развитие с помощью формирования набора личностных качеств (компетентность) для эффективного решения профессиональных задач и социальных требований. При этом компетентность можно понимать как способность и умение работника использовать полученные в процессе обучения знания и умения, а также личные качества не столько для выполнения определенных должностных обязанностей, сколько для разработки форм и методов действий по достижению определенных результатов трудовой деятельности и решению поставленных задач.

С учетом вышеизложенного компетентность можно разделить на несколько компетентностных модулей, которые могут быть различными в зависимости от применения различных моделей компетентностного подхода.

Например, американская модель, утвержденная Государственной комиссией по развитию важнейших навыков (SCANS), предполагает 4 блока компетенций работающего:

1. Ресурсные (проектирование, организация, планирование деятельности и распределение ресурсов):

- вариативное целеполагание, ранжирование задач, выбор соответствующих мероприятий для их достижения, распределение времени для реализации мероприятий, подготовка графиков достижения задач и цели (временные);

- исполнение или подготовка бюджета реализуемых мероприятий, прогнозирование (финансовые);

- определение необходимых материальных ресурсов и территории, их распределение (материальные);

- оценка навыков персонала, распределение работ, оценка результатов выполнения работ, обеспечение обратной связи (человеческие).

2. Межличностные (взаимодействие с другими людьми):

- участие в командной работе (определение прилагаемых усилий);

- обслуживание (клиентоориентированная деятельность);

- продвижение идей, умение аргументировать, убеждать других, брать на себя

ответственность за выполнение правил и процедур;

- умение торговаться, вести переговоры и достигать согласия, взаимопонимания;
- способность «находить общий язык» с представителями разных возрастов, социальных слоев, культур, полов.

3. Информационные (приобретение и использование информации):

- умение приобретать и оценивать информацию;
- умение обновлять имеющиеся знания;
- способность интерпретировать и передавать информацию;
- использование компьютеров для обработки информации.

4. Системные (понимание сложных взаимосвязей):

- понимание функционирования социальных, производственных, организационных и технологических систем, обеспечение их эффективного функционирования;
- мониторинг и исправление нежелательных тенденций, прогнозирование различных воздействий на функционирование определенных систем, диагностика отклонений функционирования систем, исправление сбоев работы систем.

5. Технологические (работа с различными технологиями):

- выбор технологий и технологических процедур, инструментов или оборудования и применение компьютерных технологий;
- применение требуемых технологий для выполнения задач общего назначения и необходимых процедур для установки и эксплуатации оборудования;
- поддержка и устранение неисправности оборудования, диагностика неисправностей и ошибок работы оборудования, включая компьютеры и программное обеспечение.

В британской компетентностной традиции выражены акценты на интеграционные аспекты, учитывается понимание полученных знаний, система ценностей, связанная с применяемыми умениями. Модель компетенций, предложенная в конце XX в. Чисменом и Чиверсом, включает в себя 5 уровней оценки компетентности: когнитивные компетенции; метакомпетенции; функциональные компетенции; этические компетенции; личностные компетенции.

При этом под функциональными компетенциями понимается наличие знаний, умений и навыков, реализуемых в определенной профессиональной сфере, которые должны быть в значительной сте-

пени сформированы в процессе обучения в профессиональном учебном заведении и которые выпускник может продемонстрировать в условиях выполнения определенных трудовых задач.

Когнитивные компетенции отражают понимание получаемых знаний со способностью выбора применения определенных знаний и умений для выполнения определенного вида работ, а также понимание смысла выполняемых операций, что необходимо для качественного выполнения работы.

Личностные компетенции определяют набор относительно устойчивых личностных качеств выпускника учебного заведения, необходимых для выполнения определенной работы или видов работ, обеспечивающих качество их выполнения.

Этические компетенции отражают систему этических представлений человека, ограничивающую выбор действий для выполнения определенной работы, а также набор личностных и профессиональных ценностей, связанных со способностью выпускника принимать обоснованные решения в определенных жизненных и профессиональных ситуациях.

Метакомпетенции – это набор определенных мировоззренческих представлений (штампов мышления), связанных с профессиональной деятельностью, определяющих дифференциацию ценностных ориентиров, а также способность выпускника учебного заведения к преодолению неуверенности, сомнений, а также умение делать правильные выводы из замечаний руководства и коллег в процессе профессиональной деятельности.

Следует отметить, что в отличие от американской компетентностной модели английская рассматривает понятие компетенций более масштабно, выходя далеко за рамки поведенческих характеристик и профессиональных требований, а также включает в себя более четкое определение необходимых общекультурных и естественнонаучных компетенций.

Французская компетентностная модель подготовки специалистов в образовательных заведениях предполагает распределение компетенций на личностные, определяющие характеристики поведения каждого обучающегося, и коллективные, необходимые для эффективной трудовой деятельности в трудовом коллективе.

Немецкая компетентностная модель ориентирована на «деятельность»

и распределение компетенций на предметные, личностные и социальные. При этом, определенный набор компетенций, стандартный для будущей профессиональной деятельности, зафиксирован в учебных планах образовательных учреждений, а также связанные с ними знания, умения и навыки. Подобная акцентация внимания на наборе компетенций в настоящее время характерна также для образовательных стандартов Российской Федерации и, соответственно, учебных планов с рабочими программами. Немецкая компетентностная модель включает в себя:

– предметные компетенции: общие предметные компетенции, компетенции определенной сферы профессиональной деятельности, общие когнитивные компетенции;

– личностные компетенции: личностные когнитивные компетенции, самокомпетенции, социальные компетенции;

– социальные компетенции.

При этом общие предметные компетенции, компетенции определенной сферы профессиональной деятельности, общие когнитивные компетенции определяют способности выпускника выполнять определенные профессиональные задачи с помощью приобретенных в процессе обучения знаний и умений. В этом контексте общие когнитивные компетенции определяют возможности выполнения профессиональных задач.

Личностные когнитивные компетенции включают в себя, например, способность к поиску и анализу необходимой информации. А самокомпетенции предполагают способность к самообучению и определению возможных путей саморазвития, формированию требований и ограничений трудовой и общественной жизни, созданию жизненных и профессиональных планов [2, с. 20–30].

Рассматривая более углубленно компетенции выпускников учреждений высшего образования, которые должны достигаться, что, по нашему мнению, является индикатором развития образовательного учреждения и системы управления образованием, следует более четко выделить следующие блоки компетенций:

1. Ценностно-смысловые – определяющие способность понимать изменения окружающего мира, осознавать свое место в нем, трудовом коллективе и на рынке труда, уметь выбирать смысловые модели для принятия решений.

2. Общекультурные, включающие в свою очередь:

– способность к деятельности в условиях развития рыночных отношений: предприимчивость, дисциплинированность, ответственность;

– способность действовать в условиях институциональных ограничений: знание законодательства и способность руководствоваться им в своих решениях;

– самоорганизация, включающая рационализацию деятельности, включая профессиональную деятельность;

– эффективное владение техническими системами и оборудованием и взаимодействие с техносредой;

– бережное отношение к природе и биосфере;

– культура взаимоотношений с окружающими людьми в повседневной жизни и трудовой деятельности;

– политическая культура: гражданская активность, уважение мнения большинства, участие в общественных делах;

– культура общения: толерантность, отзывчивость, умение вести дискуссию.

3. Учебно-познавательные компетенции, включающие формирование креативности и творческого мышления; информационную компетенцию, коммуникативную компетенцию – знание нескольких языков, способов взаимодействия с другими людьми, а также умение моделировать ролевое поведение.

4. Социально-трудовые компетенции, включая компетенцию профессионального самосовершенствования.

В контексте системного подхода также возможно деление общекультурных компетенций, характеризующих как обучающихся, так и научно-педагогических работников, на следующие группы: политические и социальные; межкультурные; коммуникативные; информационно-технологические (освоение и применение компьютерных технологий, контента СМИ); образовательные (способность к непрерывному образованию и самообразованию).

Также все эти компетенции «можно определенным образом классифицировать, выделив следующие группы:

1) социально-личностные;

2) экономические и организационно-управленческие;

3) общенаучные (естественные и математические);

4) общепрофессиональные (инвариантные к профессиональной деятельности);

5) специальные (владение алгоритмами деятельности, связанной с моделированием, проектированием научных исследований).

В зависимости от функциональной направленности субъекта, можно выделить также и такие **виды компетентности**:

– функциональные (специальные), характеризующиеся профессиональными знаниями и умением их реализовать на достаточно высоком уровне, способностью проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие;

– интеллектуальные, т.е. способность аналитически мыслить и комплексно подходить к выполнению своих обязанностей; владение приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности;

– ситуативные, означающие умение действовать в соответствии с ситуацией;

– социальные, предполагающие обладание коммуникативными и интеграционными способностями, умением поддерживать отношения в профессиональном сообществе, социальной ответственностью за результаты своего профессионального труда;

– индивидуальные, т.е. владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту» [3].

Рассматривая компетенции выпускников, которые можно использовать в системе управления высшим образованием, следует определить критерии оценки качества обучения в образовательных учреждениях высшего образования. «Их условно можно разделить на два уровня:

1. Компетенции в предметных областях:

1) способность демонстрировать знание основ и истории дисциплины;

2) способность логически и последовательно излагать усвоенные знания;

3) способность вникать в контекст (четкого осмысления) новой информации и давать ее объяснение;

4) умение демонстрировать понимание общей структуры дисциплины и связь между ее разделами;

5) способность понимать и использовать методы критического анализа и развития теорий;

6) способность правильно использовать методы и технику дисциплины;

7) способность оценивать качество исследования в определенной предметной области;

8) способность понимать результаты наблюдений и экспериментальных способов проверки научных теорий.

2. Компетенции, предполагающие реализацию способностей в предметных областях на основе полученных знаний и умений:

1) овладение предметной областью на более высоком уровне, т.е. владение новыми методами и техникой (исследования), знание новейших теорий и их интерпретаций;

2) способность критически отслеживать и осмысливать развитие теории и практики;

3) способность оперировать методами независимого исследования и уметь объяснять его результаты на более высоком научном уровне;

4) способность сделать оригинальный вклад в дисциплину соответственно канонам определенной предметной области, например, в рамках квалификационной работы;

5) способность продемонстрировать оригинальность и творческий подход» [2].

В этом же контексте рассматривая организационно-экономическую модель развития высшего образования, следует определить критериальную систему, применяемую не только к обучающимся, но и к научно-педагогическим работникам, а также образовательным учреждениям в целом, обеспечивающую развитие системы образования.

К данной группе компетенций можно отнести:

1. Образовательно-методические компетенции:

1.1. Количество научных публикаций НПП, используемых в учебном процессе и отраженных в РП (рабочих программах по дисциплинам).

1.2. Количество монографий НПП, используемых в учебном процессе и отраженных в РП (рабочих программах по дисциплинам).

1.3. Количество учебников, учебных пособий, практикумов, разработанных НПП, используемых в учебном процессе и отраженных в РП (рабочих программах по дисциплинам).

1.4. Количество кейсов, деловых игр, интернет-тренажеров и симуляторов, используемых в учебном процессе по каждой дисциплине.

1.5. Доля активных и интерактивных форм обучения, в том числе с применением информационных технологий в общем объеме обучения.

1.6. Доля НПП (преподающих профессиональные и специальные дисциплины),

прошедших курсы повышения квалификации в профессиональной сфере по направлению подготовки раз в три года.

1.7. Доля НПР, принимающих ежегодное участие в конференциях для повышения квалификации в образовательной сфере и профессиональной сфере с использованием полученных знаний в учебном процессе и информационном обмене на научных методических (методико-педагогических) семинарах вуза.

2. Образовательно-мотивационные компетенции:

2.1. Доля аспирантов и докторантов из числа НПР, не имеющих ученой степени.

2.2. Количество выпускников магистратуры, поступающих в аспирантуру.

2.3. Количество студентов, получивших степень бакалавра, поступающих в магистратуру.

2.4. Количество обучающихся, получивших степень бакалавра и специалиста в других вузах, поступающих в магистратуру ОУ УК на платной основе.

3. Профессионально-наставнические компетенции:

3.1. Доля аспирантов и НПР, имеющих опыт работы (прошедших стажировки) в ведущих мировых научных и университетских центрах.

3.2. Количество НПР, имеющих опыт работы в организациях по профилю преподаваемых профессиональных и специальных дисциплин.

3.3. Количество НПР, работающих в организациях по профилю преподаваемых профессиональных и специальных дисциплин.

4. Коучинговые компетенции:

4.1. Средний балл успеваемости выпускников в соотношении со средним баллом аттестата абитуриентов, поступивших в учреждение высшего профессионального образования на разные формы обучения на бюджетной или коммерческой основе.

4.2. Средний балл, рассчитанный на основании мнений работодателей о качестве профессиональной подготовки обучающихся.

4.3. Количество выигранных конкурсов, грантов, именных стипендий обучающимися учреждения высшего профессионального образования.

5. Интеллектуально-творческие компетенции:

5.1. Количество созданных уникальных образовательных программ.

5.2. Количество защит аспирантов и докторантов из числа НПР учреждения высшего профессионального образования.

5.3. Количество поданных заявок на конкурсы, гранты НПР учреждения высшего профессионального образования.

5.4. Количество поставленных на бухгалтерский учет объектов интеллектуальной собственности.

5.5. Объем привлеченных финансовых средств в учреждения высшего профессионального образования при выполнении НИР и ОКР (млн руб.).

5.6. Количество кандидатов наук из числа НПР, поступающих в докторантуру.

5.7. Количество кандидатов и докторов наук из числа НПР, имеющих ученое звание доцента и профессора.

5.8. Количество интеллектуальных разработок, управленческих решений, внедренных в деятельность вуза, после проведения методических семинаров по содержанию методических компонентов РП, разработке и корректировке компетенций с участием базовых кафедр, работодателей, представителей организаций, входящих в состав университетского комплекса [4; 5; 6].

Компетентностный подход, таким образом, позволяет сформировать систему индикаторов, определяющих тенденции развития управления образованием и контролировать как процесс обучения, то есть достижения определенных профессионально значимых результатов, так и повышение квалификации научно-педагогических работников образовательных учреждений [1].

Более того, формирование системы контролируемых в процессе управления образовательной деятельности компетенций позволяет обеспечить качественное управление высшим образованием, включая процесс обучения, а интеграция образовательных компетенций, регламентированных образовательными стандартами с профессиональными компетенциями, регламентированными профессиональными стандартами, включая профессиональный стандарт работников сферы образования, позволяют обеспечить повышение квалификации выпускников учреждений высшего образования. В этом контексте мы также предлагаем распространить понятие «компетенция» на определенные показатели образовательной, научной деятельности учреждений высшего образования как отражение способности образовательного учреждения поддерживать свой профессиональный уровень и гарантировать качество обучения.

В свою очередь сформированный набор компетенций и их динамическое обновление с учетом изменения требований рынка

труда и государства, конкуренции на рынке образовательных услуг позволяет каждому образовательному учреждению высшего образования формировать определенную управленческую модель, а постепенное расширение перечня формируемых компетенций, в том числе из зарубежных компетентностных моделей и предлагаемых наборов компетенций, не учитываемых образовательными стандартами и нормативными документами Министерства образования и науки Российской Федерации, может стать инструментом повышения конкурентоспособности учреждения высшего образования на рынке образовательных услуг.

Список литературы

1. Дроздов Г.Д. Зеленая экономика в современных социально-экономических условиях: монография. – СПб.: ИБИН, 2016. – 124 с.
2. Звонников В.И. Челышкова М.Б.. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход: учеб. пособие. – М.: Университетская книга; Логос, 2009. – 272 с.
3. Компетентность как ценность высшего образования [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studopedia.ru/8_165993_kompetentnost-kak-tsennost-vissshego-obrazovaniya.html (дата обращения 12.09.2016).
4. Пастухов А.Л. Показатели и критерии управления знаниями в университетских комплексах // Проблемы современной экономики. – СПб., 2012. – № 3 (43). – С. 344–348.
5. Пастухов А.Л. Показатели управления знаниями в системе высшего профессионального образования // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2012. – № 3 (13). – С. 17–21.
6. Пастухов А.Л. Показатели управления знаниями в образовании // Инновационные технологии в сервисе: сборник материалов III Международной научно-практической конференции. 18–19 октября 2012 г. Санкт-Петербург / под науч. ред. Т.И. Безденежных. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2012. – С. 108–109.
7. Чайчук Е.О. Концептуальные аспекты управления образованием как бизнес-процессом // Техничко-технологические проблемы сервиса. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016. – № 1(35). – С. 72–75.

References

1. Drozdov G.D. Zelenaja jekonomika v sovremennyh socialno-jekonomicheskikh uslovijah: monografija. SPb.: IBIN, 2016. 124 p.
2. Zvonnikov V.I. Chelyshkova M.B. Kontrol kachestva obuchenija pri attestacii: kompetentnostnyj podhod: ucheb. posobie. M.: Universitetskaja kniga; Logos, 2009. 272 p.
3. Kompetentnost kak cennost vysshego obrazovaniya [jelektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: http://studopedia.ru/8_165993_kompetentnost-kak-tsennost-vissshego-obrazovaniya.html (data obrashhenija 12.09.2016).
4. Pastuhov A.L. Pokazateli i kriterii upravlenija znanijami v universitetskikh kompleksah // Problemy sovremennoj jekonomiki. SPb., 2012. no. 3 (43). pp. 344–348.
5. Pastuhov A.L. Pokazateli upravlenija znanijami v sisteme vysshego professionalnogo obrazovaniya // Teorija i praktika servisa: jekonomika, socialnaja sfera, tehnologii. SPb.: Izd-vo SPbGUSJe, 2012. no. 3 (13). pp. 17–21.
6. Pastuhov A.L. Pokazateli upravlenija znanijami v obrazovanii // Innovacionnye tehnologii v servise: sbornik materialov III Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. 18–19 oktjabrja 2012 g. Sankt-Peterburg / pod nauch. red. T.I. Bezdenezhnyh. SPb.: Izd-vo SPbGUSJe, 2012. pp. 108–109.
7. Chajchuk E.O. Konceptualnye aspekty upravlenija obrazovaniem kak biznes-processom // Tehniko-tehnologicheskie problemy servisa. SPb.: Izd-vo SPbGJeU, 2016. no. 1(35). pp. 72–75.