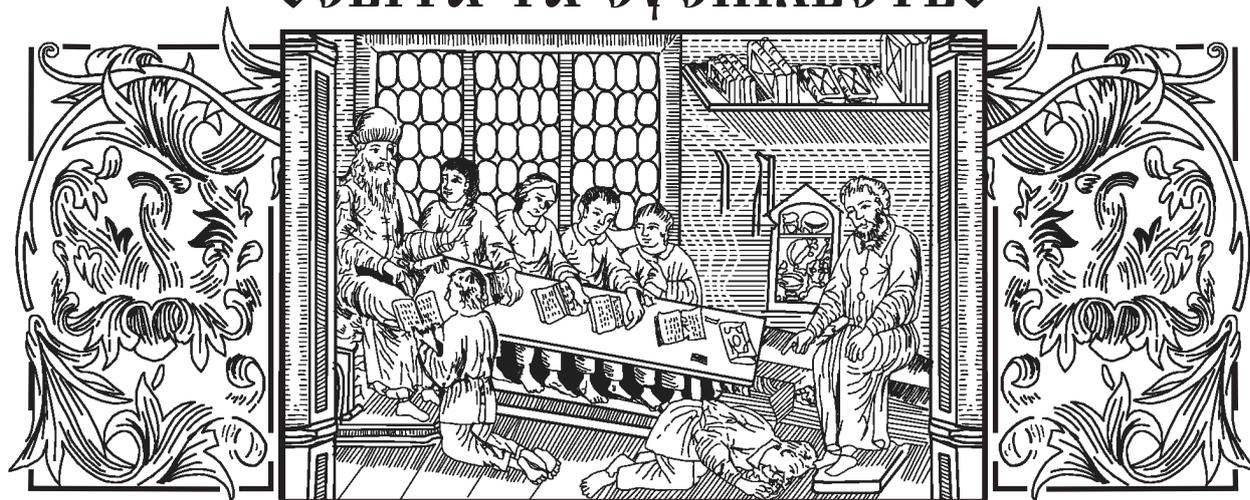


ОСВІТА ТА СУСПІЛЬСТВО



«Університетсько-шкільні кластери: світовий досвід і перспективи його адаптації в Україні»

XVIII міжнародна науково-практична конференція,
14 лютого 2020 р., Харківський гуманітарний університет
«Народна українська академія»

Конференція стала своєрідним експертним майданчиком для обміну досвідом та міждисциплінарних дискусій з широкого спектра проблем розвитку сучасної освіти. На зустрічі '2020 обговорювались процеси кластеризації освітянського поля, можливі шляхи взаємодії інституцій та структур. Пропонуємо тези деяких доповідей.

УДК 37.014/.09-025.27

DOI:10.30837/nc.2020.2.03

Потребность в изменении моделей и подходов к управлению образовательными системами в условиях турбулентности общественных процессов

Екатерина Астахова,
доктор исторических наук, профессор, ректор,
Харьковский гуманитарный университет
«Народная украинская академия»

Неопределенность и текучесть, как ключевые характеристики современного мира образования, диктуют прин-

ципально новые правила и подходы к организации образовательных систем. К числу таких новаций, представляется,

относится и постоянное обновление терминологии, используемой для описания и анализа процессов, протекающих на образовательном поле. Заимствование терминов и определений из смежных наук, как это происходило совсем недавно с понятием «smart-образование» или «стейкхолдеры», безусловно, обогащает возможности и расширяет познавательные границы. Однако высокая скорость заимствований, «неуспевание» методологического анализа за скоростью вживления в исследовательскую ткань все новых и новых определений делают ситуацию неоднозначной. Неустоявшийся терминологический аппарат стимулирует различия разнонаправленности подходов и оценок, не позволяет, в духе классических традиций научного анализа, сначала четко определить предмет спора и договориться о трактовках, используемых в данном конкретном случае, а уже потом переходить к стадиям обобщений и выводов.

Гказанное в полной мере относится и к понятию «кластер», перекочевавшему из экономики в социогуманитарные науки и уже достаточно прочно в них обосновавшемуся. Определений «кластерности» существует достаточно много. В нашем конкретном случае можно сослаться на небезынттересные попытки адаптации понятия к реалиям образовательного поля. В их числе — определения Н. Корчагиной, Л. Батогана — К. Байя — И. Кристиана, О. Гавриловой — Ф. Шагеевой — Л. Никитиной и др., собранные в сравнительную таблицу «Різновиди дефініцій понять «освітній», «науковий» (або дослідницький) та «науково-освітній» кластер з визначенням їх ядра» [1, с. 192].

Указанные трактовки при всем их различии, дают все же возможность вычленить главное, ключевое — кластерность предполагает иные масштабы и объемы, иные по составу совокупности взаимосвязанных элементов. Крупные и мощные структуры, выходящие за рамки привычных для системы образования объединений, выводящие ее в иные миры. При всей

относительности и некой эмоциональности похода, все же стоит оттолкнуться от главного: иные масштабы, иные элементы и иные взаимосвязи.

Попытки перенести кластерные подходы в систему образования, во-первых, уже не очень новы (особенно если обращаться к опыту создания университетско-школьного кластера проф. Л.Л. Любимова), а, во-вторых, в очередной раз свидетельствуют о достаточно давно назревшей необходимости смены моделей и принципов управления образованием. В существующие в «доцифровую эпоху» рамки современный мир университета с его «запросной перегруженностью» и перманентной текучестью уже просто не вписывается.

Об этом убедительно пишет в своем «Высшем образовании в цифровую эпоху» Уильям Г. Боуэн [2, с. 169]. С иных позиций, но аналогичные выводы четко формулируют Е. Попова и А. Климова [23, с. 18]: прежние управленческие модели не срабатывают, особенно, если речь идет о моделях принятия решения.

Все это в совершенно иную плоскость поворачивает подходы к управлению образовательными системами и подходы к трансформации компетентностей тех, кто наделен правом и ответственностью принятия решений в современном высшем образовании. Речь идет, в первую очередь, о руководителях вузов, о ректорском корпусе.

Не будет открытием утверждение о том, что компетенции, необходимые сегодня для управления университетом (а, тем более, в условиях кластеризации системы образования), диктуются теми функциями, которые реализует университет и теми совокупностями стейкхолдеров, которые вступают с ним в постоянное взаимодействие.

С каждым новым этапом становления современного университета число социальных групп, взаимодействующих с ним, увеличивается, оказывая непосредственное воздействие на цели и задачи менеджмента и формируя запрос к ком-

петенции руководителя (4, с. 131).

Иными словами, университеты, постоянно отвечая на возрастающие вызовы внешней среды, наращивают тем самым перечень выполняемых ими функций. Пропорционально увеличивается и спектр компетенций, необходимых руководителю вуза (4, с. 131). «Запросная перегруженность» не только продолжит возрастать, но и экстраполируется на ректорский корпус, призванный выстраивать управленческие модели в постоянно изменяющихся условиях.

Кластеры при этом, как более высокий и сложный алгоритм взаимодействия в системе, аналогично усложняют управленческие подходы и решения, вынуждая руководителей университетов вступать в системное взаимодействие с теми общественными структурами и элементами, с которыми еще совсем недавно соприкосновение образовательных институтов происходило эпизодически или не происходило вообще.

Внешняя для университетов среда меняется стремительно. В эти вихреобразные изменения втягиваются все субъекты университетской жизни, составляющей ее внутреннее ядро. Как результат: внешние изменения вынуждают университеты, а вместе с ними и весь менеджмент, искать и отрабатывать механизмы адаптации к новым условиям не отдельных структур, а университета как системы, как целого. И это в условиях высокой диффузности современного университета, когда отдельные его элементы — объективно — обособливаются, наращивают автономность взаимодействия с внешними стейкхолдерами.

Естественная в таких условиях «менеджеризация» управления, имеющая в современных условиях достаточно широкое хождение и большое число сторонников, не может, представляется, служить идеальной моделью, ибо она построена на классической бизнес-модели, имеющей явные недостатки при попытке ее безальтернативного применения к учреждениям образования. Так или иначе, но современ-

ный ректорский корпус, особенно если речь идет об отечественных реалиях, вынужден не только адаптировать систему управления к новым условиям, не имея под рукой опыта предшественников, но и искать адаптивные механизмы для высшего управленческого звена, формировать новые компетенции в полевых условиях. Своеобразие ситуации при этом заключается в том, что руководитель инновационного университета вынужден и управлять в режиме реального времени и учиться управлять в условиях высокой турбулентности, одновременно. Задача уникальная, если вообще посильная.

Среди принципиально новых компетенций, которыми ректорский корпус овладевает в условиях перманентных изменений, можно назвать:

- навыки функционирования в условиях полной транспарентности (не только университета, но и личностной);
- медийность, публичность деятельности;
- институциональное продвижение университета;
- выстраивание отношений с выпускниками, правительственными организациями;
- распределение полномочий между высшими университетскими органами управления;
- непрерывный поиск и мобилизация финансовых и человеческих ресурсов.

Безусловно, непривычные для ректоров компетенции необходимы для обеспечения функционирования университетов в условиях существования кластеров — моделей взаимодействия принципиально иного уровня и степени ответственности.

Так или иначе, но лидерские позиции университетского менеджмента и, в первую очередь, ректорского корпуса, подвергаются серьезному пересмотру. Конечно, модели современного управления университетами в нынешних условиях очень разные. Прослеживаются отличия не только на уровне образовательных моделей стран и регионов, но даже на уровне

отдельных университетов, что абсолютно объяснимо и естественно.

Однако, признавая высокую диффузность современного мира университета, представляется, не стоит отказываться от поиска, анализа и систематизации общих маркеров и трендов. Есть они и в сфере обновления компетенции современного ректорского корпуса, который при всех сменах моделей и парадигм, по-прежнему, представляет собой важнейшее звено университетского мира вообще и в условиях перманентных изменений в частности, ибо инновационность и адаптивность систем невозможны сами по себе, без конкретных субъектов процесса.

Ректорскому корпусу, вместе с академическим оплотом предстоит провести мир университета по тонкой грани между традициями и инновациями, приобретая при этом новые устойчивые компетенции, позволяющие, в первую очередь, формировать в университетах культуру принятия изменений, адаптивность к нестабильности и такое важнейшее для

образовательных институций качество, как антихрупкость.

Литература

1. П'ятницька Г. Т. Науково-освітні кластери: відмітні характеристики та передумови розвитку // Маркетинг и менеджмент інновацій. 2016. № 3. С. 187–195. URL: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2016_3_191_207.pdf (дата звертання 06 січн. 2020).
2. Боуэн У. Высшее образование в цифровую эпоху. Москва : Изд. дом ВШЭ, 2018. 222 с.
3. Попова Е.П., Климова Л.В. Российские вузы: организационная стратификация и выбор ориентиров развития // Социол. исслед. 2018. № 12. С. 64–71.
4. Жданов П.А., Тростянская И.Б., Барсуков А.Л., Полихина Н.А. Портрет современного ректора: необходимые компетенции на глобальном научно-образовательном рынке // Вопросы образования. 2019. № 2. С. 129–153.

15.02.2020

Ekaterina Astakhova

THE NEED FOR CHANGES OF MANAGEMENT MODELS AND APPROACHES IN THE EDUCATIONAL SYSTEM UNDER THE TURBULENT SOCIAL PROCESSES

Abstract

Modern educational processes are changing all the elements of the university world. In this case we deal with the fundamentally different university management models under the condition of their integration into cluster systems.

Special attention is paid to the needs for changing decision-making models.

All this leads to a great increase and differentiation of the requirements for the rectors' body as an important subject of the university life.

Under the condition of the educational process clustering the modern rector is supposed to manage processes, learn new management approaches and acquire new competences at the same time.

The task is quite complicated and requires both analysis and working out certain new approaches to the formation and development of the rectors' body.

Key words: management model, cluster system, the rector body, condition of the educational process.