

О. Ю. Черкашин,

А. А. Пономарев

Вопросы комплексного функционального подхода к управлению качеством образования

В статье сделана попытка комплексного анализа управления качеством образования с позиции оценки целей, мотиваций, технологий, мониторинга. Рассматривается ряд связанных с этим проблем.

Ключевые слова: образование; трудовые ресурсы; мотивация; технологии; мониторинг; потребитель образовательных услуг.

Введение

В российском обществе и экономике сложилась крайне острая и противоречивая ситуация. С одной стороны, необходимо решать общегосударственные, общенациональные задачи, связанные с повышением социально-экономической динамики, а с другой стороны, этому противодействует современный уровень развития производительных сил, который характеризуется значительным физическим и моральным износом основного капитала, низким уровнем производительности труда. К этому необходимо добавить обострение демографической ситуации, вызванной низким уровнем рождаемости в период 90-х гг.

В современных условиях функционирования экономики России вся совокупность как внешних, так и внутренних факторов, влияющих на социально-экономическую динамику, диктует формирование новой модели экономического роста, основанной на активном использовании достижений НТП. Такая модель по существу является безальтернативной. В данном контексте НТП понимается в самом широком смысле, а не только как информация. Последняя напрямую не создает потребительные стоимости, а лишь косвенно будет

способствовать более эффективному использованию ресурсов. Цифровизация, искусственный интеллект, оторванные от сферы развития производительных сил, обречены на выхолащивание.

Главной производительной силой, обеспечивающей конкурентоспособность страны, является рабочая сила. В настоящее время и в перспективе именно интеллектуальные способности человека будут определять характер развития рабочей силы. Для России это имеет принципиальное значение. Если с точки зрения физической вовлеченности людей в хозяйственный процесс, в ближайшее время нас ожидают трудности, то этот дефицит можно и нужно перекрыть повышением уровня интеллектуального развития. То есть заместить физические способности умственными способностями.

Естественно, без качественного образования не может быть речи о развитии интеллектуальных способностей человека, а через них — о НТП. Качество образования закладывается в процессе подготовки кадров, а реализуется на практике. Поэтому объектом управления качеством образования является процесс подготовки кадров, а не результат. Какими способностями должен обладать человек, получивший качественное образование? Квалификация специалиста заключается не в знании «всего обо всем» (что невозможно), а в способности быстро восполнять недостаток своих компетенций. Кроме того, он должен обладать широтой взглядов. Это, в свою очередь, достигается качеством подготовки, которая включает в себя несколько этапов. На каждом из них действует определенная совокупность факторов, влияющих на качество.

В различных сферах подготовки в вузах: гуманитарных, гуманитарно-творческих, технических, социально-экономических — присутствуют свои особенности управления качеством образования. Например, это мотивация студентов. Поэтому, говоря о данной проблеме, следует разделять не только среднее и высшее образование, но и определять, о каких именно направлениях подготовки идет речь. В данном случае управление качеством будет рассмотрено применительно к управленческим и экономическим направлениям подготовки.

1. Общий подход

Управление качеством образования представим в виде ромба с четырьмя взаимосвязанными (взаимообусловленными) точками (гранями): цели, мотивации, технологии, мониторинг, что и будет являться предметом данной работы (см. рис. 1).

Качество мы принимаем как *степень пригодности чего-либо для дальнейшего использования*. Такое определение кажется нам наиболее универсальным и ориентированным на результат деятельности. Оно составлено из определений Большой советской энциклопедии и современных определений. Однако в данном определении качества прослеживается вопрос. В какой мере образовательное учреждение может влиять на степень пригодности

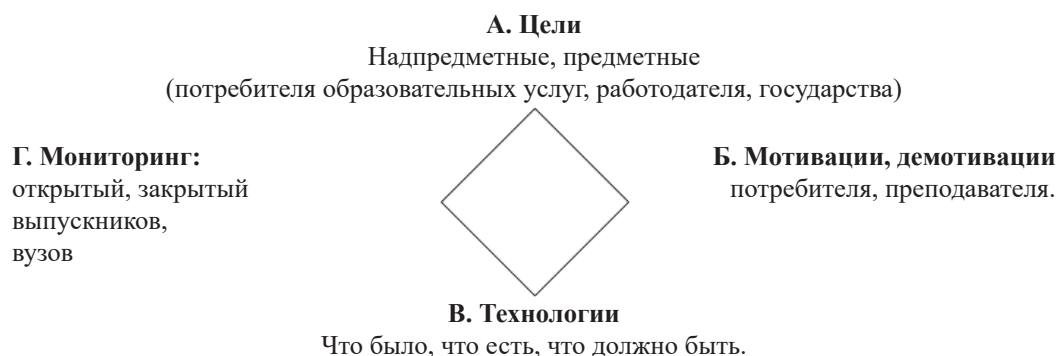


Рис. 1. Ромб управления качеством образования

образования для дальнейшего применения? Вероятнее всего, ответ на него заключается в точном понимании потребителями собственных запросов в содержании образовательных услуг, с целью дальнейшей реализации полученных компетенций.

Не умаляя ценности определения закона «Об образовании», на наш взгляд, в функциональном плане, *образование — это получение новых знаний, развитие способности к мышлению и созидательной деятельности.*

Основной задачей актуального образования является «развитие способности к мышлению» как процессу самостоятельного продуцирования нового знания. Это определяется следующими причинами. Во-первых, специалист с высшим образованием часто является менеджером, т. е. сотрудником, необходимой функцией которого является решение часто нестандартных проблем организации, действующей в конкурентной среде. Во-вторых, человеку приходится решать личные проблемы, в частности на рынке труда, накапливать информацию и совершать сложные, иногда жизнеопределяющие альтернативные выборы. Вышесказанное определяет конкурентоспособность человека, а мышление выступает как способность к решению проблем. В-третьих, это проблема взаимодействия образования и науки и в конечном итоге подготовки кадров, создающих постиндустриальную экономику, характеристиками которой является инновационность и цифровой технологический характер [1: с. 161–162].

Немного о компетенциях как о декларируемых образовательных целях. Сделаем попытку дать определение компетенции с целью отделить их от знаний, умений и навыков, а также от качеств личности. *Компетенция есть способность к выполнению определенной мыслительной или прикладной функции, в образовании формируемой при изучении нескольких схожих по характеру дисциплин* [1: с. 163]. Таким образом, условием их формирования является объединение в модули схожих по характеру дисциплин. В образовательных целях мы представляем возможную цель введения компетенций: изменение знаниевого подхода в обучении на проблемный.

2. Цели

Комплексно, качество образования определяется интегральным показателем, включающим в себя интеллектуальный уровень выпускников, их профессиональные компетенции, общий образовательно-культурный уровень, коммуникабельность, нравственный уровень. Это стандартно. Вместе с тем в подготовке менеджеров очень важным представляется ориентироваться не только на компетенции, но именно на развитие определенных качеств человека: здоровье, работоспособность, стрессоустойчивость, способность предвидения, быстроту реакции, решительность.

С одной стороны, для потребителя образование является некой самоценностью, формирующей новые качественные характеристики личности и раскрывающей в нем способности к восприятию новых сфер бытия, которые раньше оставались за гранью его понимания. То есть трансцендентное становится имманентным. Таким образом, образование непосредственно формирует более высокий уровень качества жизни по новому мыслящей личности.

С другой стороны, образование достаточно утилитарно. Эта тема общеизвестна, она звучит как «формирование человеческого капитала». То есть затраты человека на образование более окупаемы в дальнейшем, нежели размер получаемой зарплаты за текущую трудовую деятельность. Этот посыл Беккера и Шульца нужно принимать с определенной условностью. Во-первых, теоретически он пока не доказан. Во-вторых, он противоречит теории равновесной цены (тем более в современной турбулентной среде). В-третьих, самое важное — он не учитывает самообразование и наставничество, получение опыта трудовой деятельности, то есть более точечные индивидуальные, а потому более эффективные подходы к формированию человека.

В целом между «формированием новой личности» и «формированием человеческого капитала» нет противоречия. В различных пропорциях эти надпредметные цели давно совместно существовали и будут существовать в разных пропорциях в разных учебных заведениях. Проявляются они, например, через миссии университетов.

Однако вернемся к вопросу о «степени ответственности» образовательного учреждения за качество образования. В какой мере образовательное учреждение может влиять на степень пригодности образования для дальнейшего применения? Университеты могут мониторить рынок, изучать потребности работодателей в необходимых компетенциях выпускников, заниматься их трудоустройством. *Все это нужно для эффективного встраивания выпускников в производительный механизм экономики. В этом заключается основная образовательная цель университетов, ориентированных на результат деятельности* [1: с. 163].

Эффективность данных мероприятий зависит от плотности сотрудничества университетов с работодателями, предъявляющими требования к количеству

и качеству трудовых ресурсов. Однако эти мероприятия доступны богатым, возможно элитным вузам. Кроме того, мероприятия увеличат штат АУП и частично будут дублировать функции специализированных государственных органов. Вместе с тем только сотрудничество с успешными коммерческими структурами в плане потребности работодателей в необходимых компетенциях выпускников может двигать вузы вперед.

Сотрудничество с организациями, финансируемыми из бюджета, вызывает ряд вопросов. Бюджетное финансирование не дает им возможности реально конкурировать за деньги потребителя. Таким образом, эти организации далеко не всегда эффективны в плане подбора кадров, выполняемых подразделениями функций, документооборота и т. п. Не всегда эффективны и руководители этих организаций, выступающие как работодатели. Эта проблема носит системный институциональный характер и, несмотря на определенные попытки, вряд ли когда-либо будет полностью решена.

Цели высшего образования для работодателя — это увеличение доходов, повышение конкурентоспособности и эффективности деятельности организации.

С точки зрения государства можно рассматривать социальные и экономические цели высшего образования. Социальные цели проявляются в социальной стабилизации общества и в общем повышении уровня жизни населения. Кроме этого, следует учитывать экономию бюджетных средств в правоохранительной области и обороне. Первое связано с общим повышением поведенческой культуры людей, окончивших высшие образовательные учреждения, и, соответственно, снижением криминогенности социальной среды. Второе, с базовой подготовкой и лучшей восприимчивостью к новым знаниям, в случае призыва выпускника на действительную военную службу. Это так называемые положительные внешние эффекты (экстерналии) образовательного процесса. Их эффективность практически невозможно рассчитать. Однако при известной тенденции сокращения вузов следует задаться вопросом, что лучше. Сокращать их количество либо увеличивать, например, в малых городах, за счет негосударственных вузов, пусть с возможной потерей в качестве. Но и этот вопрос можно решить, например, путем формирования независимых центров аттестации или присвоением различных уровней квалификации, таких как менеджер, младший менеджер.

2а. Предметные цели

Разумеется, эти надпредметные цели могут быть конкретизированы на предметном уровне. С одной стороны, это достижение высокого **качества образовательных целей**, с другой — это достижение **высокого качества образовательного процесса**. **Качество образовательных целей** — есть

степень соответствия образовательных целей запросам потребителей, т. е. обучающихся. **Качество образовательных целей можно выразить как степень соответствия полученных и реализуемых в реальной среде выпускником компетенций.** Главным условием здесь является понимание потребителем образовательных услуг собственных образовательных целей. Только в этом случае поведение студента как потребителя образовательных услуг становится логичным и адекватным. Собственно, в самом термине «образовательная услуга» нет ничего «криминального», если ее воспринимать как «нематериальную полезность блага». Не доводя до абсурда, это нисколько не противоречит другой концепции образования: «формированию образа нового человека».

Однако образование носит массовый характер, а цели потребителя в образовании индивидуальны (при условии их понимания). Как можно преодолеть это противоречие? Самообразованием, наставничеством, повышением квалификации, корпоративным обучением, индивидуальными образовательными траекториями.

Качество образовательного процесса — есть степень достижения образовательных целей, определяемых ФГОС, и программами, при условии соответствия ФГОС и образовательных программ потребностям социально-экономической среды. Подробнее об этом мы поговорим в части «Мониторинг».

3. Мотивации, демотивации

3а. Факторы мотивации и демотивации преподавателей

Мы не будем подробно останавливаться на материальном стимулировании работников, хотя известно, что в развитых странах с наиболее качественным образованием работа преподавателей оценивается выше, чем в среднем по экономике этих стран. Это стимулирует конкурс, повышает самоуважение и самооценку.

Кроме того, возникает вопрос объема стимулирующих и компенсирующих выплат в отношении к окладу преподавателя. На наш взгляд они не должны быть значительными и превышать порядка 20 %. Разумеется, все зависит от специфики деятельности организации. Известно, что в некоторых государственных структурах такие выплаты могут превышать и 100 %. Однако деятельность вузов достаточно консервативна и просчитываема. При этом не следует зарплату преподавателя ставить в зависимость от личных субъективных отношений с руководством.

Возникает более тонкий вопрос: сколько платить за деятельность, выходящую за рамки основных функций преподавателя, то есть компенсирующих выплат? На наш взгляд, полной объективности здесь не достигнуть. Однако такая деятельность должна оцениваться в зависимости от степени достижения образовательных целей.

Вместе с тем можно предложить расчет оплаты труда преподавателей в зависимости от индекса свободных расходов и стоимости потребительской корзины [2: с. 693]. Индекс свободных расходов можно выразить через формулу:

$$\frac{\text{Доходы} - \text{региональный МРОТ (прожиточный минимум)}}{\text{Доходы}}$$

Установив размер индекса, например, не меньше 0,8, как в развитых странах, можно рассчитывать экономически обоснованную зарплату в зависимости от роста МРОТ:

$$\text{Зарплата} = \text{МРОТ} / (1 - 0,8).$$

Среди наиболее возможных специфических факторов мотивации преподавателей можно выделить следующие:

- *Качество среды обитания.*

Мотивация определяется степенью симпатий, единения и единомыслия в трудовом коллективе, степенью использования компетенций преподавателя. Здесь возникает вопрос: кого принимать на работу — высококвалифицированного практика, преподавателя или ученого?

- *Использование навыков сотрудника, самореализация.*
- *Чувство причастности к организации.*

Структурные ограничения являются наиболее распространенной причиной замедления и остановки карьерного роста, изменения статуса сотрудника, возможности решать новые задачи и расти.

- *Система управления университетов.*

При определенных попытках приблизить вузы к хозяйственной самостоятельности и условиям рынка, осталась неизменной модель управления в вузах. По факту это жестко детерминированная, выстроенная сверху вниз командно-административная система управления, зависящая от личностей руководителей разных уровней. Эта модель управления обеспечивает стабильность. Однако она интересна чиновникам, но из-за неэффективности экономически не интересна государству.

Такая модель управления обычно используется в условиях кризиса, но в обычных условиях неэффективна и не позволяет избежать ошибочно принимаемых решений. Кроме того, в государственных учреждениях, в частности образовательных, она подменяет реальную работу отчетностью по большому числу показателей, затрудняет реализацию принятых решений. Цифровизация экономики подменяется «цифровым фетишизмом», когда применение цифровых технологий становится самоценностью, но усложняет путь к достижению результатов.

Демократия — это формирование институций снизу вверх, когда правила формируются внизу, а сверху формализуются в виде нормативных актов разных уровней. Только в этом случае механизмы управления системой

становятся минимально затратными, поскольку большинство граждан разделяют имеющиеся правила. Эту общую концепцию легко спроецировать на модель управления конкретными университетами, поскольку вузы в плане трудовых ресурсов являются наиболее пригодными институтами для введения таких изменений [1: с. 165].

В частности, все предлагаемые сверх концептуальные новшества, необходимо неформально обсуждать в коллективах преподавателей на предмет их эффективности. Решение трудовых коллективов должно быть определяющим. Это минимизирует ошибки управленческих решений, позволит существенно ускорить реализацию решений. Таким образом, демократические принципы в управлении вузами будут способствовать результативности их деятельности, в чем в первую очередь заинтересованно государство. В итоге мы получаем не только социальную, но и экономическую ценность демократии.

В последнее время делаются осторожные попытки привлечения преподавательского сообщества к управлению. Однако годовые срочные контракты, соответственно, распределение нагрузок сводят защищенность преподавателей практически к нулю и в большинстве случаев определяется субъективным расположением руководства. Что стимулирует преподавателей больше молчать, чем высказываться на скользкие темы.

3б. Факторы мотивации и демотивации студентов к обучению

Понимание личных образовательных целей.

Это необходимое условие активного обучения. В противном случае, со стороны студентов получаем минимум затрат в целях получения диплома. Это условие возможно соблюсти, если студент видит свое будущее место в реальной социально-экономической среде. Возможной мотивацией к обучению со стороны родителей становится получение более высокого социального статуса, а также способности к социальной адаптации.

Качество среды обитания.

Формируется ожиданиями студентов к причастности к студенческому сообществу, новой жизни, событиям и общению. Единством целей студентов и преподавателей. Определяется психолого-педагогическими способностями преподавателей. Однако в учебном процессе может возникнуть проблема: знать или думать. Не всем студентам комфортно мыслить. Для них учебный процесс еще со школы выглядит как запоминание некоего массива информации.

Балльно-рейтинговая система оценивания.

Она возникла в целях унификации нашей и иностранных образовательных систем. Однако простое наложение балльно-рейтинговой системы на нашу образовательную модель приводит к ряду негативных моментов.

Во-первых, отсутствие отрицательной оценки, которую раньше нужно было исправлять, не стимулирует студента к обучению.

Во-вторых, мы не отказались от экзаменов, как по дисциплинам, так и итоговых, в целях достижения объективности. Таким образом, мы совмещаем два подхода: балльно-рейтинговый и традиционный — и косвенно признаем несовершенство балльно-рейтингового подхода к оцениванию. На самом деле остаются проблемы. Например, если студент до экзамена набрал, скажем, около 80 баллов, то на экзамене ему осталось получить еще несколько, чтобы получить пять по дисциплине. Однако преподаватель не может поставить пять по дисциплине, если студент отвечает на три на экзамене. Таким образом, балльно-рейтинговая система оценочности вступает в противоречие с нашей традиционной [2: с. 693].

Нормативно-подушевое финансирование.

Введенная модель подушевого финансирования хотя и удобна для расчетов финансового обеспечения, но отрицательно влияет на качество обучения. Вообще, нормативные подходы применялись в экономике России еще до революции. Но при советской власти необходимость в них отпала. Первый опыт нормативно-подушевого финансирования в образовании принадлежит Великобритании конца 50-х и был признан неудачным из-за отрицательных эффектов в образовательном процессе.

Во-первых, подушевой норматив побуждает увеличивать численность учащихся в группе, несмотря на нормы СанПИН, сокращать учебные программы до минимума требуемых часов, что снижает качество образования.

Во-вторых, вуз становится зависим от количества студентов и не может в полной мере использовать такой всегда и везде эффективно использовавшийся фактор мотивации, как угроза отчисления.

В-третьих, в некоторых учебных заведениях нет возможности держать большое количество преподавателей высшей квалификации, поскольку может не хватить средств на оплату преподавателей третьего и четвертого квалификационного уровня.

В-четвертых, мелкие учебные заведения всегда будут находиться в худших экономических условиях, будут закрываться, возможно, путем присоединения к более крупным.

В-пятых, у нормативов отсутствует экономическое обоснование, поскольку финансирование образовательных учреждений происходит по остаточному принципу, особенно в отстающих регионах.

Таким образом, необходима смена технологии нормативно-подушевого финансирования на финансирование группы первого курса установленной численности, без изменений на протяжении всего периода обучения вне зависимости от снижения ее численности [2: с. 694].

4. Технологии

Мы не станем подробно останавливаться на вопросе технологий, поскольку он более, педагогический, чем управленческий. Во-вторых, он решается в рамках преподавания отдельных дисциплин, то есть в конкретно-предметной плоскости. Вместе с тем он зависит от того, что мы в большей степени хотим получить: «знать, делать, думать». Лишь заметим, что, например, в рамках преподавания теоретических экономических дисциплин нужно уходить от догматических подходов, когда экономическая наука выстраивалась как обоснование либо рыночной, либо плановой экономики. Экономика должна «мыслить» другими категориями: эффективно, рационально, полезно.

Стоит вспомнить, почему наше образование в СССР было лучшим, или одним из лучших в мире. Во всяком случае большинством мирового сообщества это признавалось. Во всем мире в целях хорошего образования существовала, и будет существовать система принуждения студентов к образовательной деятельности. Это связано с тем, что любому человеку свойственно рационализировать свою деятельность, т. е. с меньшими затратами достигнуть результата — получить диплом.

Сами образовательные модели выглядели по-разному. Советская модель контролировала студента в образовательном процессе и дублировала на экзамене. Западная модель, с выбором образовательных модулей, контролирует студентов на экзаменах, когда на одного студента преподавателю отводится на контроль значительное количество оплачиваемого времени. Но в целом все сводилось к единому: не хочешь учиться, отчислим.

Теперь же в современной России высшее образование существенно девальвировалось. Произошло это в результате либерализации, понижения качества преподавательского состава и наложения западной образовательной модели на нашу образовательную модель.

Всем известно о позитивном нейтральном, негативном настрое группы к обучению. Как ликвидировать негативный настрой? Только административным методом отчислений. Либерализация образовательного процесса с позиции «студент всегда прав» как потребитель образовательных услуг при использовании подхода «деньги идут за студентом», снижение требований со стороны преподавателей не может привести к качественному образованию.

Другим существенным условием качественного управленческого образования является формирование образа менеджера. Здесь стоит вопрос, какого человека мы хотим сформировать. В российской практике обучения менеджер выглядит безликим и больше похож на бухгалтера. Строго говоря, менеджмент есть побуждение человека к деятельности.

Следует пристально присмотреться к образу современного успешного предпринимателя-управленца. Типажи со временем менялись, основы типажа

сохраняются. Внутренняя сила и уверенность, здоровье и способность мыслить с целью решать проблемы и видеть будущее.

Японские технологии подготовки, например, университета Канасуки Мацуситы предполагают трехуровневый подход к подготовке: технологический, с изучением отраслевых особенностей; классический функциональный; концептуальный стратегический — для менеджеров высшего звена. При этом существуют специфические методы подготовки для формирования стрессоустойчивости: строгий режим, спорт, пение на вокзале перед незнакомыми людьми, критика и многое другое. Разумеется, все это замешано на японском менталитете. У американцев другое.

Возможно, в концепции менеджмента и нам пора разобраться, что есть российский менталитет, полагаться на православие, заимствовать лучшее, использовать психологические подходы в понимании другого человека, повышающие его самооценку. При этом нельзя принимать атеистическую традицию. Безусловно, атеисты более конкурентны, поскольку при понимании цели принимают больше способов ее достижения, но этим они и опасны. Также необходимо отрицание сектантских методов делового администрирования, основанных на психологическом давлении, унижении, оскорблении человека, например: «ты виноват, но подумай сам, в чем ты виноват».

Другими проблемными задачами повышения качества образования являются следующие:

1. Повышение степени начальной подготовки студентов в школе с целью лучшей восприимчивости новых знаний. К сожалению, с введением ЕГЭ для части студентов стал некомфортен творческий мыслительный процесс, ограничивается круг социальных и гуманитарных знаний.

2. Необходимо определение оптимального набора преподаваемых дисциплин в их логической последовательности, определение не стандартного, а оптимального количества часов на преподаваемые дисциплины.

3. Целесообразно широкое научное обсуждение ФГОС нового поколения перед их введением.

5. Мониторинг

В мониторинге выделим две составляющие. Это мониторинг качества образования и мониторинг самих вузов. Первого мы уже касались в части «Образовательные цели», теперь эту тему необходимо расширить. Так же заметим, что мониторинг в принципиальных подходах может носить либо закрытый либо открытый характер. В закрытом мониторинге осуществляется контроль результатов, соответственно, механизм мониторинга направлен на обеспечение объективности результатов. В открытом мониторинге механизм мониторинга направлен на обеспечение качества процессов.

5а. Мониторинг качества образования

Показатель качества образования в отношении к учебному заведению имеет некую двойственность. С одной стороны, это **качество образовательных целей**, с другой — это **качество образовательного процесса**. **Качество образовательных целей** есть степень соответствия этих целей запросам потребителей. Его можно выразить как степень соответствия полученных и реализуемых в реальной среде выпускником компетенций.

Здесь необходимо ввести два дополнительных показателя «результативность образования» и «эффективность образования». Как критерии деятельности вуза, они определяются по-разному. **Эффективность** — качеством выпускников во взаимодействии с субъектами внешней среды, т. е. степенью реализации полученных в вузе компетенций. **Результативность** — факторами внутренней среды образовательного учреждения.

Вуз управляет результативностью образования, но может управлять его эффективностью весьма опосредованно. Показатель эффективности как степени применения образования для дальнейшего использования в реализации зависит как от самого потребителя образовательных услуг, так и от быстро изменяющихся факторов внешней среды. Таким образом, даже очень качественное образование может быть абсолютно неэффективным по причине, например, его невостребованности.

Кроме того, как уже отмечалось, эффективность образования можно рассматривать не только с точки зрения потребителя, но и работодателя и государства исходя из затрат, дополнительных доходов и внешних эффектов. Однако заметим, что если в работах ранних советских экономистов рассматривалась эффективность труда образованного рабочего по отношению к необразованному, и то с определенными натяжками, то в настоящее время из-за множественности факторов определить эффективность труда отдельного работника по формуле «прибыль – затраты» в большинстве случаев достаточно проблематично.

Качество образовательного процесса есть степень достижения образовательных целей (определяется ФОС и программами, полученными компетенциями).

Относительным показателем качества образовательного процесса (к. обр. пр.) является соотношение суммы оценок, полученных студентами при прохождении итоговой аттестации к сумме максимальных оценок, умноженной на сто процентов (см. рис. 2).

$$\frac{\text{Сумма оценок при итоговой аттестации}}{\text{Сумма максимальных оценок}}$$

Рис. 2. Относительный показатель качества образовательного процесса

Результативность деятельности организации — это *степень достижения целей деятельности организации, установленных уставом, положением, образовательными стандартами и программами за определенный период времени, в соотношении с произведенными затратами.*

Итак, мы получили относительный показатель качества образовательного процесса, который можем использовать в формуле результативности. **Результативность образования есть отношение относительного показателя качества образовательного процесса к сумме затрат на одного студента** (см. рис. 3).

К. обр. пр.

Сумма затрат на одного выпускника по аттестуемой дисциплине
(как нормативные затраты + общие) : 2

Рис. 3. Результативность образования

Эта формула может формировать поле для определенных дискуссий. Вузы существуют в разных условиях хозяйствования. Отсюда различия в материально-технических базах, объемах привлекаемых внебюджетных средств, других источниках финансирования. Учет всех затрат на аттестуемые дисциплины, привлекаемых из всех источников финансирования может обеспечить объективность оценки. Либо при другом подходе, затраты исходя из норматива подушевого финансирования. Это вопрос. По этой причине мы выбрали нейтральный вариант.

Проблема в другом. Каждый вуз будет стремиться повысить оценки итоговой аттестации. По этой причине необходим перенос итоговых аттестаций в независимые центры. Это должно обеспечить объективность не только оценки выпускников, но и оценки деятельности вузов, что, в свою очередь, снизит затраты и трудоемкость их аккредитации. Эта тема весьма многогранна и дискутировалась, в частности, в США в связи с новыми вызовами к высшему образованию.

56. Мониторинг вузов

Здесь нам следует рассмотреть следующие вопросы: общие проблемы вузов, критерии их эффективности, связанные с этим проблемы, прежде всего соответствие этих критериев качеству и результативности образования, а также систему аккредитации.

Если общее образование гарантировано конституцией, а контроль качества определяется ЕГЭ, то вопросы объема выпуска и качества в высшем образовании, на наш взгляд, носят более глубокий системный характер. В целом они определяются уровнем развития экономики и востребованностью

ее конкурентных отраслей в факторе производства «труд» в определенном объеме и качестве.

Возможно, государственные технические вузы будут развиваться в соответствии с перманентным ростом запросов работодателей. Что касается вузов социальной направленности — экономических и управленческих направлений подготовки, то государственные, готовы обеспечивать кадрами, как правило, сектор малого бизнеса. Более высокий уровень подготовки (магистратура) будет обеспечиваться государственными отраслевыми, либо корпоративными вузами, возможно, за счет средств работодателя. Обусловлено это в первую очередь спецификами управления в различных отраслях.

В настоящее время на практике документом, определяющим размер получаемых бюджетных средств, являются так называемые контрольные цифры приема. Этот документ не может соответствовать декларируемому подходу «распределение бюджета ориентировано на результат» по качеству оказываемых услуг, их составу, порядку оказания», поскольку для образовательных организаций результат — это объем выпуска и качество выпускников. Надо полагать, что в объеме выпуска студентов государство, по-видимому, полагается на систему нормативно-подушевого финансирования, при которой вузам невыгодно сокращать численность принятых студентов в процессе обучения. Одним из официальных критериев эффективности деятельности вузов является показатель трудоустройства выпускников. То есть государство как заказчик снимает с себя ответственность за контрольные цифры приема и перекладывает реализацию этой функции на вузы.

Что касается качества выпускников, то общим критерием оценки является наличие лицензии на образовательную деятельность. Кроме этого, для вузов нормативно установлены так называемые критерии эффективности деятельности. Пока это несколько критериев, которые могут подвергнуться изменениям:

- образовательная деятельность;
- научно-исследовательская деятельность;
- международная деятельность;
- финансово-экономическая деятельность;
- зарплата ППС;
- трудоустройство;
- дополнительный показатель (кадровый состав).

Заметим следующее: «эффективность деятельности» — показатель результативный и относительно-стоимостной. Предложенные критерии как показатели процесса в той или иной степени могут влиять на качество образовательной деятельности, т. е. могут привести, а могут и не привести к качеству результата.

Также заметим, что эти критерии не только не могут в полной мере раскрыть деятельность вузов, но и являются взаимозависимыми. Показатель «образовательная деятельность» (баллы по результатам ЕГЭ) во многом

обусловлен показателем «трудоустройство», показатели «финансово-экономическая деятельность», «зарплата ППС» обусловлены показателем «научно-исследовательская деятельность». А показатель «международная деятельность» в контексте управленческих и экономических направлений подготовки следует рассматривать иначе, чем в технических или творческих направлениях.

Недостатки существующей системы аккредитации вузов определил академик В. А. Садовничий:

- избыточный объем документации, не нацеленной и не способствующей повышению качества образовательного процесса;
- сведение аккредитации преимущественно к формальным процедурам;
- отсутствие четких критериев и избыточная жесткость процедур проверки;
- отсутствие алгоритмов по оценке программ на соответствие мировому уровню по содержанию, методам реализации, качеству подготовки;
- неоднородность корпуса экспертов по части квалификации;
- недостаточная гласность в процедурах.

В качестве альтернативы или дополнения оценки деятельности вуза можно предложить критерии конкурентоспособного вуза. Собственно конкурентоспособность — это результативность деятельности организации в динамике, с учетом долгосрочных перспектив экономического роста и финансовой устойчивости:

1. Факторы производства: персонал, учебная база, технологии, научный потенциал, программы, финансы.

2. Драйверы формирования спроса на образовательный продукт: программы, потребности экономики, число конкурентов, имидж, цена, альтернативная стоимость, реклама, качество трудоустройства.

3. Системы управления: методы, технологии, структуры, организационные структуры.

4. Социально-экономическая среда: родственные и поддерживающие отрасли и институты, независимые центры аттестации, специализированные центры переподготовки и повышения квалификации.

Реформы в области образования, как, впрочем, и в других областях, будут поверхностными, пока не будут приняты концептуальные основы проводимых реформ. Наиболее важным здесь можно считать понимание инноваций. Инновация есть внедренное интеллектуальное новшество, которое выражается в новом продукте либо новых улучшенных качественных или экономических характеристиках конечного продукта и содействует его мировой конкурентоспособности.

Литература

1. Черкашин О. Ю., Пономарев А. А. Реформирование российского высшего образования: проблемы и перспективы // Экономика и предпринимательство. 2017. № 4–2 (81–2). С. 160–167.
2. Черкашин О. Ю., Пономарев А. А. Повышение качества выпускников вузов: проблемы и условия // Экономика и предпринимательство. 2017. № 4–2 (81–2). С. 689–695.

Literatura

1. Cherkashin O. Yu., Ponomarev A. A. Reformirovanie rossijskogo vy'sshego obrazovaniya: problemy` i perspektivy` // E`konomika i predprinimatel'stvo. 2017. № 4–2 (81–2). S. 160–167.
2. Cherkashin O. Yu., Ponomarev A. A. Povy`shenie kachestva vy`pusknikov vuzov: problemy` i usloviya // E`konomika i predprinimatel'stvo. 2017. № 4–2 (81–2). S. 689–695.

***O. Yu. Cherkashin,
A. A. Ponomarev***

Issues of Integrated Functional Approach to Education Quality Management

The article attempts a comprehensive analysis of education quality management from the point of view of assessing goals, motivations, technologies, monitoring. A number of related issues are being addressed.

Keywords: education; labor resources; motivations; technologies; monitoring; consumer of educational services.