

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Тамбовский государственный технический университет»

Ю.М. Клиот, Е.В. Быковская

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ
ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ
МЕХАНИЗМА АКАДЕМИЧЕСКОЙ
МОБИЛЬНОСТИ В ЦЕЛЯХ
ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА
ПРОДУКЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Рекомендовано Научно-техническим советом университета
в качестве монографии



Тамбов
Издательство ФГБОУ ВПО «ТГТУ»
2012

УДК 338.24.004.12
ББК У291.823.2
К493

Рецензенты:

Доктор экономических наук, профессор кафедры «Менеджмент»
ФГБОУ ВПО «ТГТУ»
В.Д. Жариков

Доктор экономических наук, профессор кафедры «Менеджмент»
ФГБОУ ВПО «ТГТУ»
Л.В. Пархоменко

Клиот, Ю.М.

К493 Теоретические и методические основы формирования механизма академической мобильности в целях повышения качества продукции организации : монография / Ю.М. Клиот, Е.В. Быковская. – Тамбов : Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2012. – 80 с. – 400 экз. – ISBN 8-978-5-8265-1098-8

Рассмотрены систематизация научных взглядов на теоретические, методические и практические аспекты повышения качества продукции организации; исследование зарубежного опыта как менеджмента в целом, так и менеджмента качества в частности; обоснование модели и инструментов повышения качества продукции организации; разработка практических рекомендаций по повышению качества продукции организации посредством развития академической мобильности.

Предназначена для научных работников и специалистов, занимающихся проблемами управления качеством организации.

УДК 338.24.004.12
ББК У291.823.2

ISBN 8-978-5-8265-1098-8

© Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тамбовский государственный технический университет» (ФГБОУ ВПО «ТГТУ»), 2012

Первое десятилетие XXI в. было ознаменовано активной интеграцией России в мировое сообщество. Развитие глобального рынка и процессы мировой экономической интеграции проходят неотделимо от интеграции образовательных организаций (ОО) в международное образовательное пространство. Россия интегрирована в планетарную сеть ОО через интернационализацию связей. Тенденции международной интеграции в современной экономической ситуации предопределяют поиск отечественными организациями инструментария своего развития, основанного на мировой практике и нашедшего отражение в международных стандартах ISO серии 9000, базирующихся на принципах Всеобщего менеджмента качества (Total Quality Management – TQM).

В своей статье от 30.01.2012 Председатель Правительства Российской Федерации В.В. Путин подчеркивает задачи интеграции ОО в мировое образовательное пространство: «Международная конкурентоспособность нашей высшей школы должна стать нашей национальной задачей. Мы должны иметь к 2020 году несколько университетов мирового класса по всему спектру современных материальных и социальных технологий...».

Концепция модернизации Российского образования в качестве главной задачи государственной политики рассматривает повышение качества функционирования ОО. Важное значение в развитии качества работы ОО имело присоединение России в 2003 г. к Болонской декларации, которая провозгласила тезис о построении единого образовательного пространства в Европе. Подписание Болонской декларации определило пути интеграции России в европейское образовательное пространство.

Международная деятельность лидирующих ОО определяется уровнем сотрудничества с зарубежными ОО. Сегодня актуальным становится вопрос достижения уровня конкурентоспособности российских ОО на международном уровне, что обеспечивается признанием за рубежом качества функционирования российских ОО. Одним из способов подтверждения этого является сертификация системы менеджмента качества (СМК) и последующее непрерывное улучшение качества продукции ОО.

Одним из ключевых направлений Болонского процесса является развитие академической мобильности. Следует отметить, что в число показателей государственной аккредитации в последние годы уже были включены сведения, характеризующие масштабы академической мобильности.

В данных условиях возможно рассмотрение повышения качества продукции ОО на основе механизма академической мобильности, учитывающего особенности образовательной организации и условия международных соглашений в области образования. Согласно стандартам ISO 9000 термин «продукт» может означать также и услугу.

Внедрение СМК в соответствии с требованиями ISO 9000 и непрерывное улучшение качества продукции в соответствии с международными соглашениями и требованиями – необходимое условие для работы ОО на международном рынке.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В основе СМК любой ОО лежит так называемый «цикл Шухарта–Деминга» – система управления этапами жизненного цикла продукции (услуги), позволяющая непрерывно улучшать качество производимой продукции (оказываемых услуг) на каждом витке ее развития. Исследуя процессы производства и их возможное поведение, Уолтер Шухарт, родоначальник статистического управления качеством, пришел к выводу, что на качество продукции и услуг влияют в равной или не в равной степени абсолютно все процессы, все структурные подразделения организации. Поэтому он предложил метод улучшения качества, применимый во всех структурах и на всех уровнях жизнедеятельности организации. Этот метод был назван «Метод улучшения Шухарта». Эдвард Деминг в своих исследованиях активно применял, а также пропагандировал этот метод, и сегодня во всем мире его называют «Цикл Деминга» – PDCA.

Формирование СМК производится по результатам самооценки процессов менеджмента качества ОО. Оценка качества деятельности ОО происходит на основе ABC-анализа, по девяти критериям, каждый из которых имеет собственный «вес»: руководство – 100 баллов; политика и стратегия – 80; управление людьми – 90; ресурсы – 90; процессы – 140; удовлетворение заказчиков – 200; удовлетворение персонала – 90; влияние на общество – 60; результаты бизнеса – 150.

Данные критерии разработаны Европейской ассоциацией качества (EFQM).

Каждый критерий анализируется по девяти индивидуальным показателям, принимающим значения в баллах от 0 до 1. Для подсчета итогового результата по каждому критерию складывают баллы показателей каждого из них и умножают на его удельный вес.

ABC-анализ – метод, позволяющий классифицировать ресурсы фирмы по степени их важности. В его основе лежит принцип Парето – 20% всех товаров дают 80% оборота. По отношению к ABC-анализу правило Парето может прозвучать так: надежный контроль 20% позиций позволяет на 80% контролировать систему, будь то запасы сырья и комплектующих, либо продуктовый ряд предприятия и т.п. Результа-

том ABC-анализа является группировка объектов по степени влияния на общий результат.

Критерии модели содержат девять категорий, объединенных в две группы, характеризующие:

- 1) как ОО добивается результатов в области качества, что делается для этого («возможности процессов»);
- 2) что достигнуто («результаты»).

Каждый критерий анализируется по индивидуальным показателям, которые могут принимать значения в % от 0 до 100. Для подсчета итогового результата по каждому критерию складывают баллы показателей каждого из них. Качество функционирования ОО в целом осуществляется путем суммирования результатов оценки девяти критериев.

Рассмотрим ряд моделей управления, в которых воплотилось наиболее детальное и всестороннее использование принципов TQM – модели национальных премий за качество.

Основная идея данных моделей состоит в том, что удовлетворение всех категорий потребителей и влияние ОО на общество достигается через лидерство в политике и стратегии, управлении персоналом, ресурсами и процессами.

Наиболее престижными в мире премиями качества являются национальная премия М. Болдриджа в США и Европейская награда за качество.

Национальная премия качества М. Болдриджа была учреждена Указом Президента США Р. Рейгана в 1987 г. Ее цель – повышение значимости качества в работе американских организаций, а также широкое распространение знаний в области качества, которое может дать практические результаты для улучшения экономики США. Первоначально премия присуждалась трем категориям организаций: производственным, сервисным и компаниям малого бизнеса (с численностью служащих не более 500 человек). С 1993 г. премия М. Болдриджа стала охватывать и область образования. Она имеет в основе ту же модель, но дополнительно разработано руководство по самооценке, учитывающее уникальную культуру образования.

Модель Болдриджа не только описывает процесс управления в целом, но и служит инструментом диагностической самооценки, что чрезвычайно важно для дальнейшего планирования улучшений.

В отличие от первых неструктурированных моделей управления качеством, часто базировавшихся на непосредственном опыте разработавших их компаний, модель Болдриджа является более универсальной моделью, основанной на ключевых принципах TQM.

Критерии модели Болдриджа ОО содержат семь категорий, позволяющих оценивать современную и потенциальную эффективность своих действий с точки зрения подхода (план), использования (выпол-

нение плана) и результатов. В каждой категории есть пункты, которые оценивают ОО от 0% – «отсутствие свидетельств объединенной системы планов и проверок», до 100% – «весьма систематическая, объединенная и зрелая ОО, ответственная в настоящем и будущем».

Однако модель имеет ряд существенных недостатков. Один из них – отсутствие четкого деления между результатами и системными или обеспечивающими факторами, которые генерируют результаты. Например, категория и удовлетворение потребителей включает как результаты, так и пути, которыми эти результаты достигнуты. Кроме того, модель отражает слабо интегрированный подход к управлению качеством, так как концепция TQM не является общей концепцией управления ОО, основанной на системном видении будущего.

Рассмотрим модель, имеющую иной концептуальный базис по сравнению с моделью Болдриджа. Европейская премия за качество (EQA) была учреждена Европейским фондом управления качеством (The European Foundation for Quality Management – EFQM) в 1991 г.

Критерии премии описывают модель, которую сначала называли моделью всеобщего руководства качеством, а позднее – моделью совершенного бизнеса. Модель охватывает все аспекты управленческой деятельности и, следовательно, позволяет совершенствовать организацию в целом. Модель EQA демонстрирует, что удовлетворение потребителей и персонала, а также положительное воздействие на общество достигаются благодаря лидерству в политике и стратегии, в управлении персоналом, что ведет к совершенствованию результатов работы организации.

Всего модель насчитывает девять критериев с различными весовыми значениями, которые объединены в две группы. Первая группа характеризует возможности организации, а вторая – результаты деятельности. Первую группу можно представить тремя подгруппами:

- 1) управленческие процессы (руководство, стратегическое планирование);
- 2) поддерживающие процессы (управление персоналом и ресурсами);
- 3) процессы, непосредственно связанные с потребителем.

Результаты деятельности определяются четырьмя критериями: удовлетворенность персонала, удовлетворенность потребителей, влияние на общество и деловые результаты. Первая группа критериев обеспечивает организации конкурентоспособность сотрудников в настоящем и будущем. Критерии второй группы позволяют оценить эффективность управления процессами и одновременно представляют информацию для их улучшения. В этом как раз и заключается полный цикл управления ОО.

В 1996 г. на основе Европейской модели создана модель премии Правительства Российской Федерации в области качества. Она учреждена

постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.1996 № 423, что явилось результатом масштабного комплекса работ ответственных специалистов по изучению и обобщению зарубежного опыта в области управления качеством и совершенствования методов его обеспечения.

Российская модель характеризуется двумя группами критериев: первая группа критериев характеризует как ОО добивается результатов в области качества, что делается для этого («возможности»); вторая группа критериев характеризует, что достигнуто («результаты»).

Очевидно, что российская модель имеет тот же концептуальный базис, что и европейская, а также аналогичный набор критериев, однако весомость баллов критериев «возможности» несколько выше, чем критериев «результаты». Видимо это связано со специфическими условиями работы российских организаций, несовершенством рынка, правовой базы и т.п.

Критерии предлагаемой модели содержат девять категорий, объединенных в две группы, характеризующие:

- 1) как ОО добивается результатов в области качества, что делается для этого («возможности процессов»);
- 2) что достигнуто («результаты»).

Для проведения самооценки каждому из критериев приписывается относительная ценность в баллах (табл. 1.1).

Процесс диагностической самооценки происходит по следующему алгоритму. По каждому составляющему критерию в отдельности производится сбор информации, которая представляется в сжатой форме, и содержит фактологический материал.

Оценка по группе критериев «возможности процессов» производится по двум аспектам:

- 1) полнота подхода;
- 2) совершенство подхода.

При оценке полноты подхода учитывается, насколько широко применяются методы и формы работы, относящиеся к определенному критерию, в том числе:

- на разных уровнях управления ОО;
 - в разных подразделениях и областях деятельности;
 - применительно к соответствующим процессам;
 - применительно к соответствующим видам продукции.
- При оценке совершенства подхода учитывается:

- насколько обоснованы применяемые методы и формы работы, относящиеся к определенному критерию;
- насколько систематично они применяются;
- насколько они нацелены на предупреждение ошибок;
- производится ли с определенной периодичностью анализ применяемых форм и методов;

1.1. Критерии модели управления ОО

Содержание критериев	Баллы
1. Лидерство	100
1.1. Приверженность руководства культуре качества	25
1.2. Содействие руководства процессам улучшения качества	25
1.3. Участие руководства в работе с поставщиками, потребителями и другими внешними организациями	25
1.4. Оценивание и поощрение руководством усилий и достижений персонала	25
2. Стратегическое планирование	100
2.1. Уточнение требований различных групп потребителей услуг ОО	25
2.2. Разработка миссии и общей корпоративной цели ОО	25
2.3. Развертывание общей корпоративной цели на стратегические долгосрочные подцели, среднесрочные цели, проекты, программы и доведение их до подразделений ОО и планов персонала	25
2.4. Регулярный анализ и корректировка целей и планов	25
3. Развитие и управление персоналом	120
3.1. Планирование кадровой политики и совершенствование работы с персоналом	20
3.2. Обучение и повышение квалификации персонала	20
3.3. Обеспечение согласованности целей отдельных структур ОО	20
3.4. Поощрение и признание инициативы и участия персонала в совершенствовании работ по качеству	20
3.5. Осуществление обмена информацией между разными категориями персонала	20
3.6. Обеспечение социальной защиты персонала	20
4. Рациональное использование ресурсов	100
4.1. Управление финансовыми ресурсами	20
4.2. Управление информационными ресурсами	20
4.3. Управление зданиями, оборудованием и другим имуществом	20
4.4. Управление закупками	20
4.5. Управление интеллектуальной собственностью и использованием технологий	20
5. Управление процессами	130
5.1. Управление процессами	20
5.2. Проектирование процессов	25
5.3. Настройка процессов (установление цепочек поставщик-потребитель)	25
5.4. Разработка и настройка поддерживающих процессов	20
5.5. Систематическое управление процессами	20
5.6. Анализ процессов, оценка их эффективности и совершенствование	20

Содержание критериев	Баллы
6. Удовлетворенность персонала	90
6.1. Оценка персонала своей удовлетворенности	65
6.2. Оценка руководства удовлетворенности персонала	25
7. Удовлетворенность потребителя	180
7.1. Потребности, ожидания и удовлетворенность персонала	60
7.2. Потребности, ожидания и удовлетворенность потребителей	60
7.3. Потребности, ожидания и удовлетворенность акционеров	60
8. Влияние на общество	60
8.1. Оценка обществом деятельности ОО	15
8.2. Оценка ОО своего воздействия на общество	45
9. Результаты	120
9.1. Показатели качества продукции	30
9.2. Показатели конкурентоспособности ОО	30
9.3. Социально-экономические показатели	30
9.4. Финансовые показатели	30

- внедряются ли улучшения после такого анализа;
- в какой степени внедряемые подходы интегрированы в рабочие процессы.

Группа, проводящая диагностическую самооценку, определяет оценку для каждого критерия отдельно для совершенства и полноты подхода, и затем общую (среднюю) оценку в процентах переводит в соответствующее для данного критерия число баллов.

Процесс диагностической самооценки на основе критериев модели является одним из наиболее важных видов управленческой деятельности, обеспечивающим систематический пересмотр и контроль состояния ОО и позволяющим четко локализовать сильные стороны и области совершенствования, фокусируясь на взаимоотношениях между людьми, процессами и результатами.

1.2. ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ КАК ОСНОВНОЙ ИНСТРУМЕНТ ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА МЕЖДУНАРОДНОМ УРОВНЕ

Российское высшее образование пользуется авторитетом за рубежом. ОО России участвуют в ведущих международных образовательных проектах. Однако возникают сложности с необходимостью авторитетного подтверждения соответствия качества функционирования ОО. Сегодня актуальным становится вопрос признания качества Российского образования за рубежом. Одним из способов решения данного вопроса является международная аккредитация ОО.

Аккредитация ОО – процедура предоставления ОО определенного типа права проводить образовательную деятельность, связанную с получением высшего образования и квалификации, соответственно с условиями стандартов высшего образования, а также к государственным условиям к кадровому, научно-методическому и материально-техническому обеспечению.

Существуют два типа признания высшего образования: академическое и профессиональное. Академическое признание обеспечивает признание периодов обучения, квалификационных степеней и дипломов в ситуации, когда студент желает продолжить обучение или выпускник выбирает карьеру в области высшего образования. Вторым типом признания является профессиональное признание, обеспечивающее право работать в данной области деятельности [25].

Академическое признание ОО получает от:

- государства (через систему лицензирования и аттестации);
- потребителей (в виде конкурса в ОО и уровня знаний абитуриентов);
- рынка труда (в виде быстрого и успешного трудоустройства выпускников);
- международного образовательного сообщества (в виде программ обмена студентами, преподавателями, программ двойного диплома и т.п.).

Государственные системы лицензирования и аттестации в Российской Федерации свидетельствуют о выполнении ОО минимальных требований национального образовательного стандарта.

Интернационализация и глобализация рынка образования, усиление международной конкуренции, выход на рынок образования Российской Федерации новых игроков в виде негосударственных ОО, зарубежных ОО, тренинговых организаций заставляет ОО стремиться к получению дополнительных свидетельств качества своих образовательных программ и тем самым укрепления своей конкурентоспособности. Данные свидетельства позволяют получить международная аккредитация. Международная аккредитация – это признание авторитетной международной организацией, что данная ОО соответствует определенным данной организацией требованиям качества образования. Признание является результатом утвержденной процедуры, включающей как самоанализ ОО своей деятельности, так и аудит ОО независимыми экспертами. Международная аккредитация делает сравнимыми квалификации различных ОО, унифицирует требования ОО, делает важным и развивает процесс академической мобильности студентов.

Международная аккредитация образовательных программ объективно способствует привлечению внимания иностранных специалистов и учащихся, повышению квалификации персонала ОО, упрощает

организацию научных и академических обменов, расширяет коллективный опыт и зону влияния каждой ОО, содействует рекламе и продвижению участвующих в такой работе ОО на передовые позиции в области науки и образования.

Государственные ОО уже аккредитованы государством, т.е. признаны соответствующими определенным стандартам, а на международном пространстве для них большое значение имеет аккредитация неправительственными профессиональными организациями.

Аккредитация может быть проведена общественными организациями разного уровня, общественными объединениями, такими, как NQAАНЕ (Международная сеть агентств по управлению качеством в высшем образовании), ENQA (Европейская Ассоциация гарантии качества в высшем образовании), IАЕА (Международная ассоциация по оценке образования), ЕСА (Европейский консорциум по аккредитации в области высшего образования), СЕЕ Network (Сеть аккредитационных агентств по высшему образованию стран Центральной и Восточной Европы), ЕСОКО (Евразийская сеть обеспечения качества образования), АРQN (Азиатско-Тихоокеанская сеть аккредитационных агентств гарантии качества высшего образования). В России это – Агентство по общественному контролю качества образования и развития карьеры (АККОРК), целью которого является совершенствование механизмов системы аккредитации образовательной деятельности, внедрение наиболее эффективных технологий управленческой деятельности ОО в России.

Данные объединения дают оценку работе ОО, касающуюся качества образования. Результатом их деятельности является сертификат качества или рекомендации экспертов по его улучшению.

Второе направление международной аккредитации – это оценка каждой из образовательных программ ОО профессиональными объединениями.

Например, в области инженерного образования международное признание качества российского инженерного образования может быть достигнуто двумя путями.

1. Аккредитацией образовательных программ в авторитетных зарубежных или международных организациях.

2. Аккредитацией программ в национальных общественно-профессиональных организациях, использующих международно признанные критерии и системные процедуры.

В России существуют Инженерная, Электротехническая и другие академии и ассоциации. Статус этих организаций позволяет им проводить общественную аттестацию ОО, предусмотренную, к примеру, в России Федеральным законом «Об образовании».

Профессиональные ассоциации существуют во многих странах и во многих областях знаний. Их можно подразделить на национальные и международные агентства. Национальные агентства уже упоминались выше. Аккредитационные международные организации в области техники и технологии – это Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET, США), Akkreditierungsgesellschaft für Studiengänge der Ingenieurwissenschaften und der Informatik (ASH, Германия), в области экономики и бизнеса – American Assembly of Collegiate Schools of Business (AACSB, США), Open University Validation Services (OUVS, Великобритания), Global Alliance for Transnational Education (GATE, США) и др.

В США наиболее авторитетной организацией, аккредитующей образовательные программы в области техники и технологий, является федерация из 28 профессиональных инженерных и технических обществ Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET). Организацией ABET аккредитовано более 1500 инженерных и 700 технологических образовательных программ ОО США. За пределами США ABET признает соответствие программ зарубежных ОО американским аналогам. На данный момент более 70 программ ОО Германии, Голландии, Турции, Сингапура, Мексики и других стран признаны ABET. ABET является лидером Вашингтонского соглашения о взаимном признании национальных систем аккредитации инженерных программ (Washington Accord), что означает международную аккредитацию образовательных программ в области техники и технологии, что гарантирует им успех на мировом рынке. Это соглашение подписано девятью странами (Австралией, Канадой, Гонконгом, Ирландией, Новой Зеландией, ЮАР, Великобританией, США и Японией), к которым на правах ассоциированных членов присоединились Германия, Южная Корея, Малайзия и Сингапур. Страны, подписавшие Washington Accord, контролируют значительную часть мирового рынка образовательных услуг.

В последнее время все чаще создаются профессиональные сети различных организаций, включающие ОО и промышленные предприятия, которые и занимаются независимой оценкой образования и образовательных программ. Например, Европейская сеть по аккредитации инженерного образования (ENAEЕ).

В 2002 г. Ассоциацией инженерного образования России при поддержке Минобразования РФ были разработаны новые критерии общественно-профессиональной оценки образовательных программ в области техники и технологий, согласованные с критериями, используемыми в странах, подписавших Washington Accord. Ассоциация инженерного образования России является полноправным членом ENAEЕ. ENAEЕ представляет собой сеть аккредитационных агентств,

целью которой является создание и обеспечение функционирования общеевропейской системы аккредитации инженерных образовательных программ. ENAEE была создана на базе Европейской постоянной наблюдательной комиссии по инженерной профессии и образованию (ESOEPE), под руководством которой был реализован проект EUR-ACE (European accredited engineer – европейский аккредитованный инженер). Результатом проекта EUR-ACE стало создание рамочных стандартов и европейской системы аккредитации инженерных программ. ENAEE состоит из инженерных организаций Германии, Франции, Англии, Ирландии, Италии, Португалии и других стран. Россия в данной организации представлена АИОР, которая является одним из основателей ENAEE. В настоящее время среди организаций, входящих в ENAEE, шесть национальных аккредитационных агентств, включая АИОР, имеют право присвоения знака EUR-ACE. Преимущества знака качества EUR-ACE: внесение программы в общеевропейский регистр аккредитованных инженерных программ; признание высокого качества программы на общеевропейском уровне; завоевание и укрепление позиций на международном рынке образовательных услуг; возможность получения профессионального звания EUR ING для выпускников программы.

Аккредитация образовательной программы в АИОР обеспечивает:

- независимую оценку качества программы экспертами;
- рекомендации по совершенствованию программы;
- внесение программы в реестр аккредитованных программ АИОР;
- повышение конкурентоспособности на российском рынке образовательных услуг;
- расширение возможностей трудоустройства выпускников.

Несмотря на многочисленные внешние различия, используемые в США и в России учебные планы и критерии аккредитации не имеют существенных расхождений по своей внутренней сути и по используемым подходам.

В Соединенных Штатах Америки аккредитация ОО в целом и аккредитация отдельных образовательных программ производится различными путями. Аккредитация ОО производится государственными органами по территориальному принципу. По содержанию такая аккредитация в значительной степени подобна нашему лицензированию и сводится в основном к проверке наличия у ОО материальных, научных, кадровых и других ресурсов, необходимых для образовательной деятельности. В то же время аккредитация отдельных образовательных программ производится общественно-профессиональными агентствами и нацелена на проверку соответствия объема, уровня и качества получаемого образования требованиям аккредитационных критериев. Одним из таких требований является наличие аккредитации у соответ-

ствующей ОО в целом. Таким образом, общественно-профессиональная аккредитация отдельных образовательных программ не противопоставляется государственной аккредитации ОО, а естественным образом дополняет ее.

Используемые АВЕТ в настоящее время «Критерии аккредитации инженерных программ» («Критерии ЕС–2000») можно условно разбить на четыре группы.

1. Критерии общей организации учебного процесса (Критерий 1. «Студенты»).

2. Критерии обеспечения качества обучения (Критерии 2. «Образовательные цели программы» и 3. «Основные задачи программы и оценка степени их выполнения»).

3. Критерии содержания обучения (Критерии 4. «Профессиональная подготовка» и 8. «Специальные требования к программе»).

4. Критерии ресурсного обеспечения учебного процесса (Критерии: 5. «Преподавательский состав»; 6. «Материальная база» и 7. «Поддержка со стороны вуза и финансовые ресурсы»).

Требования критериев первой и четвертой групп совпадают по сути с требованиями аналогичных российских критериев, значительно менее детализированы, носят в основном качественный характер и в целом существенно мягче. К особенностям критерия 1, не проработанным в российских документах, следует отнести требование обеспечения академической мобильности студентов при сохранении высокого качества обучения. К особенностям критериев, определяющих ресурсное обеспечение программы, можно отнести необходимость расчета потребностей каждой рассматриваемой программы в материальном, финансовом и кадровом обеспечении и доказательство того, что эти потребности удовлетворяются.

Критерии второй группы, отсутствующие в ранее использовавшихся критериях аккредитации, наиболее непривычны для реализации как в американских, так и в российских ОО. Они требуют значительных усилий по определению миссии ОО, формулированию целей и задач программы, методики корректировки целей и задач в соответствии с требованиями потребителей программ, разработки методики оценки результатов педагогического труда, измерения объема полученных студентом знаний и корректировки учебных планов. В то же время следует признать, что они не содержат ничего неожиданного, так как полностью соответствуют требованиям международных стандартов качества ISO 9001:2008.

Критерии третьей группы, определяющие содержание учебных планов (критерий 4) и требования к отдельным дисциплинам (критерий 8), весьма близки к требованиям российских образовательных стандартов и легко выполнимы.

С учетом вышесказанного можно прийти к выводу, что инженерные образовательные программы российских ОО, прошедшие российскую государственную аккредитацию, фактически удовлетворяют требованиям американских образовательных стандартов и при условии соответствующей подготовки вполне могут рассчитывать на признание в качестве «существенно эквивалентных аналогичным аккредитованным программам ОО США».

Основная проблема, возникающая при решении вопроса об академическом или профессиональном признании российских образовательных документов, связана не столько с признанием, сколько с узнаванием или идентификацией наших документов. Идентификация затруднена тем, что у нас существует отличная от многих других стран система ученых степеней, осложняемая переплетением старых и нововведенных названий (техник, инженер-специалист, бакалавр, магистр, кандидат, доктор); у нас собственная номенклатура специальностей и направлений, намного более широкая, чем в других странах, свои названия учебных дисциплин, единицы измерения академической нагрузки и оценки знаний обучаемых. Можно надеяться, что большая часть этих проблем уйдет по мере реализации Болонской декларации и с введением нового Приложения к диплому.

Еще на консультационном этапе возникают трудности, связанные с нечетким определением и разграничением понятий «бакалавр» и «специалист». Во-первых, по ряду признаков «специалист» может быть отнесен ко второму уровню (продолжительность обучения, объем полученных знаний, возможность для обладателя диплома продолжить обучение на докторском уровне). Однако по одному параметру он должен быть отнесен к первому уровню – для получения степени специалиста не требуется наличие диплома первого уровня (диплома бакалавра). Во-вторых, российское трудовое законодательство практически не учитывает наличие степеней бакалавра (и особенно магистра), между тем для признания в АВЕТ российской степени бакалавра необходимо доказать, что выпускники бакалавриата готовы приступить к инженерной деятельности на начальном уровне.

Пожалуй, одним из главных препятствий для эквивалентизации в АВЕТ и, как следствие, признания российских образовательных программ за рубежом является их чрезмерная специализация в очень узких предметных областях.

В частности, программа «Electrical Engineering» перекрывает российские образовательные программы «Автоматизация и управление», «Телекоммуникации», «Электроника и микроэлектроника», «Электротехника, электромеханика и электротехнологии», «Приборостроение», «Электроэнергетика», «Оптотехника», «Метрология, стандартизация и сертификация», «Радиотехника». При таком измельчении специально-

стей у зарубежных специалистов неизбежно возникает мысль, что наши специальности не перекрывают соответствующие зарубежные и не могут быть им эквивалентны. Здесь за счет узкой специализации обучения в советский период упустили системный эффект.

Наверное, аналогичный вопрос возникнет и при рассмотрении российских образовательных документов в любом другом аккредитационном агентстве. Основной путь решения этой проблемы состоит в существенном сокращении номенклатуры программ и, соответственно, в расширении зоны ответственности каждого направления бакалаврской подготовки.

Еще более кардинальный подход – разработка международных образовательных стандартов, включающих номенклатуру специальностей, номенклатуру основных учебных дисциплин, стандарты по единицам измерения академической нагрузки и оценке знаний выпускников.

Аккредитация российских образовательных программ за рубежом – это процесс достаточно новый, дорогостоящий и длительный. Однако в пользу проведения данной деятельности свидетельствует тенденция повышения роли России на международном рынке, т.е. привлекательности российских ОО как для иностранных, так и для российских граждан. Необходимость официального международного признания российских образовательных документов как на академическом, так и на профессиональном уровне практически ни у кого не вызывает сомнений. В то же время вопрос о том, должна ли эта работа вестись конкретными ОО на уровне образовательных программ, остается открытым. С одной стороны существует ряд аргументов в пользу отрицательного ответа: высокий уровень затрат на аккредитацию образовательных программ в зарубежных агентствах; дублирование усилий государственных органов по подготовке межгосударственных или межправительственных многосторонних и двусторонних документов о взаимном признании образовательных документов; дублирование некоторых уже действующих международных соглашений. Вместе с тем сопоставление аргументов «за» и «против» проведения международной аккредитации на уровне образовательных программ, предлагаемых отдельными ОО, говорит в пользу такой аккредитации: межправительственные и межгосударственные соглашения носят общий характер, не учитывают различия между отдельными ОО и накопленный ими международный авторитет; межправительственные и межгосударственные соглашения имеют в основном декларативный характер, не содержат конкретных обязательств и в конечном счете переносят решение вопроса о признании образовательных документов на уровень чиновников, принимающих эти документы при приеме на работу или при продолжении образования; практическая значимость того или иного соглашения о признании образовательных документов не всегда

связана с уровнем, на котором происходило подписание того или иного соглашения; аккредитация образовательных программ отдельных ОО в международных аккредитационных агентствах позволяет провести независимую экспертизу реального уровня образовательных услуг, предлагаемых российскими ОО; аккредитация образовательных программ отдельных ОО не только не мешает заключению международных многосторонних или двусторонних соглашений, но и, наоборот, создает для этого необходимый фон, рождая важные прецеденты признания отдельных образовательных программ в разных странах, что способствует успеху при проведении соответствующих переговоров на межгосударственном уровне.

Учитывая, что процесс международной аккредитации образовательных программ ОО является дорогостоящим и длительным определенно возникает вопрос о ее действительной необходимости и значимости для конкретной ОО и высшего образования России в целом.

По мнению некоторых ученых, наиболее перспективной для России является международная аккредитация российской системы аккредитации в целом, позволяющая считать ОО, имеющие национальную аккредитацию, одновременно имеющими и международную аккредитацию. С этой точки зрения привлекательным представляется присоединение России к Washington Accord.

Возможно и другое решение проблемы: создание Европейской системы аккредитации, подобной Washington Accord. Аналогичной позиции придерживается SEFI (European Society for Engineering Education) и FEANI (European Federation of National Engineering Associations). В настоящее время они проводят активные консультации и обсуждения проекта EUR-ACE, включающего разработку критериев и правил европейской системы аккредитации, которые в значительной части основаны на соответствующих документах АБЕТ.

2. ПОЛОЖЕНИЯ И МЕХАНИЗМЫ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. НЕПРЕРЫВНОЕ УЛУЧШЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Разработка и применение процесса для постоянного улучшения является одним из этапов СМК. Как правило, постоянное улучшение прописано уже в политике качества ОО.

Совершенствование СМК осуществляется за счет реализации в ОО системы непрерывного менеджмента.

Нами разработана и представлена следующая модель непрерывного менеджмента как инструмента совершенствования СМК ОО. Система непрерывного менеджмента основывается на философии постоянного (непрерывного) улучшения.

Постоянное улучшение – это философия, которая стремится совершенствовать все факторы, связанные с процессом преобразования входных параметров в конечный продукт на продолжительной основе.

В основе непрерывного менеджмента заложены принципы Японского менеджмента. Рассмотрим один из элементов японского менеджмента, в данный момент являющегося неотъемлемым элементом успешного менеджмента на Западе, а именно кайзен.

В Японии существует подход к использованию концепции постоянного улучшения, получивший собственное название – «точно вовремя» (just in time), но, тем не менее, тесно переплетенный с другими образцами японского менеджмента: кайзен и TQM.

Кайзен называют наиболее сильной философией японского менеджмента.

Кайзен, возможно, стал первым целостным «движением» в бизнесе, поскольку в организации, использующей кайзен, сотрудник принимается и развивается как «целая личность», а не просто как «трудовой ресурс». Отличительными особенностями подхода кайзен является признание важности сотрудников и команд, их знаний и участия во всех аспектах жизни организации, вклада, который может – и, на самом деле, должен вносить каждый сотрудник, чтобы улучшить свое рабочее место и то, что он производит: а также фокус на качестве и на клиентах. Все это позволяет вдохновлять, мотивировать и направлять усилия персонала по достижению общих целей.

Кайзен – это стиль мышления и поведения. Он направляет индивидуумов и команды в «компании-семьи», позволяет ориентировать их

усилия на обеспечение прибыли в долгосрочном периоде за счет повышения качества результатов и процессов, что должно повысить степень удовлетворенности потребителей.

Процесс совершенствования в организации, использующей кайзен – это предмет заботы каждого. Каждый сотрудник может свободно рассматривать любую инициативу, которая способствует улучшению результата, дальнейшему сокращению потерь или издержек. Следовательно, группа, работа которой основана на принципах кайзен, в меньшей степени ограничена, нежели, например, группа, отвечающая за какой-либо проект или за контроль качества, или просто отдельно взятый сотрудник в традиционной западной организации.

Ключевая концепция подхода кайзен состоит в том, что изменения являются всеохватывающими: ничто не является статичным, статус-кво отсутствует. Все должно подвергаться постоянному пересмотру. Следствием этого является то, что изменения не должны быть масштабными, т.е. они могут сводиться к небольшим, постепенным модификациям. Это гарант того, что организация использует самые современные методы и обеспечивает наилучшее возможное качество.

Существует десять принципов кайзен: концентрация на клиентах; непрерывные изменения; открытое признание проблем; пропаганда открытости; создание рабочих команд; управление проектами при помощи межфункциональных команд; формирование «поддерживающих» взаимоотношений; развитие самодисциплины; информирование каждого сотрудника; делегирование полномочий каждому сотруднику.

Кайзен в своей классической форме не является полностью приемлемым для западного менталитета, как не является и полностью желательным для сотрудников. На самом деле, даже сами японские организации в настоящее время внедряют западную психологию и способы ведения бизнеса для того, чтобы в организации, использующей кайзен, создать в меньшей степени ориентированную на группу и отрицающую индивидуализм среду; цель этого – предоставить больше личной свободы, стимулировать личную инициативу и инновационный процесс, внедрить новые системы измерения и вознаграждения качества работы отдельного сотрудника – другими словами, создать в большей степени сбалансированную среду, которая была бы сочетанием восточного и западного.

Концепция постоянного улучшения, ставшая элементом политики ОО, следует, по меньшей мере, распространять на: процессы; СМК; ОО в целом, включая все виды менеджмента; окружающую среду.

Принципы непрерывного совершенствования и основные меры в этом направлении прописаны уже в политике в области качества на этапе внедрения СМК в ОО. Политика в области качества – результат

разработки миссии и видения в области качества, определяющий основные направления развития ОО. Следует отметить, что миссия обычно не привязывается к каким-либо временным рамкам.

В настоящее время формулировка миссии ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет» (ТГТУ) выглядит следующим образом: «Воспринимать, накапливать, генерировать и распространять знания с применением новых, в том числе информационных, образовательных технологий, оказывать консультационные услуги, создавать уникальные образцы наукоемкой продукции, осуществлять подготовку конкурентоспособных специалистов как для предприятия всех форм собственности, учреждений государственного и муниципального управления Российской Федерации, так и по заказам зарубежных государств и отдельных граждан, полноценно развивать личность, реализовать ее способности, содействовать устойчивому социально-экономическому развитию Тамбовской области».

Видение организации в противоположность миссии организации привязано к определенным временным рамкам и к конкретным целям.

Ниже приведен пример формирования видения, применяемого в ФГБОУ ВПО «ТГТУ».

Стратегические перспективы (видение) развития: «Создание регионального университета открытого типа по европейской модели с инновационно-инвестиционной политикой устойчивого развития, направленной на совершенствование и диверсификацию научно-педагогических школ, гражданских институтов, на обеспечение стабильного прироста числа учащихся, материально-денежных, информационных и иных ресурсных потенциалов».

Ситуация, с которой сталкиваются отечественные ОО, ставшие на путь системного решения проблемы качества, кардинально отличается от той, которая была характерна для американских и западноевропейских ОО, когда они начали осваивать стандарты ISO серии 9000 и принципы TQM. Поэтому в зарубежных публикациях по теории и методологии решения проблемы качества стратегические моменты за пределами стратегии качества, как правило, не затрагиваются. Ведь непрерывный менеджмент для зарубежных ОО – естественный элемент их организационной культуры, а прозрачность деятельности – компонент, необходимый для успешного функционирования и доверительных отношений с партнерами.

Среди инструментов постоянного улучшения рассмотрим несколько наиболее известных: методика быстрого анализа решения (FAST); бенчмаркинг; реинжиниринг.

Бенчмаркинг – это процесс определения, понимания и адаптации имеющихся примеров эффективного функционирования организаций с целью улучшения собственной работы. Он в равной степени включает в себя два процесса: оценивание и сопоставление.

Методика быстрого анализа решения – это «прорывной» подход, который концентрирует внимание группы на одном процессе (определяются источники проблемы и/или этапы процесса, не добавляющие ценности). В ходе одно-двухдневного совещания находят способы, которыми группа может улучшить этот процесс в течение следующих 90 дней, поэтому данный подход и получил свое название FAST (быстрый) подход. Эта методика может применяться к процессам любого уровня.

Реинжиниринг включает в себя фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения максимального эффекта производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности, оформленное соответствующими организационно-распорядительными и нормативными документами. Смысл реинжиниринга бизнес-процессов в двух его основных этапах:

1) определение оптимального (идеального) вида бизнес-процесса (в первую очередь основного);

2) определение наилучшего (по средствам, времени, ресурсам и т.п.) способа перевода существующего бизнес-процесса в оптимальный.

Механизм непрерывного менеджмента не ограничивается внутренней системой менеджмента в организации. Он также охватывает систему внешних связей. Как показывает практика, для успешной реализации стратегии качества в ОО необходимо наличие подготовленного и умеющего ориентироваться в постоянно изменяющихся условиях персонала. Важным направлением непрерывного менеджмента, охватывающим внешние связи ОО, является взаимодействие с другими ОО и бизнесом. Именно бизнес является основным заказчиком, определяющим требования к результатам оказания образовательных услуг, иными словами бизнес определяет требования к подготовке выпускников, которые впоследствии будут им наняты. А сотрудничество с другими ОО позволит улучшить качество процесса подготовки, а следовательно – повысить имидж ОО и ее конкурентоспособность. В процессе интеграции российских ОО и науки в международное образовательное пространство важное место отводится академической мобильности, которая, как ожидается, будет способствовать формированию качественно новых трудовых ресурсов, способных занять достойное место не только на национальном, но и мировом рынке труда. В Лондонском коммюнике, принятом по результатам встречи министров образования в Лондоне в мае 2007 г., подчеркивается: «Мобильность преподавателей, студентов и выпускников является одним из основополагающих элементов Болонского процесса, который создает возможности для личностного роста, развития международного сотрудничества между людьми и ОО, повышая качество высшего образования и научных исследований и вкладывая реальную жизнь в понятие европейского про-

странства». Таким образом, академическая мобильность является важным инструментом формирования международного образовательного пространства, способствует повышению качества и эффективности результатов деятельности ОО. Все это, в свою очередь, приводит к умению быстро принимать нестандартные решения в незнакомых и, даже иногда, в быстро меняющихся условиях. Поэтому можно с уверенностью утверждать, что академическая мобильность приводит к формированию качественно новых результатов ОО и является инструментом совершенствования ее СМК.

Только такая непрерывная система взаимодействия позволит решить проблемы внедрения и совершенствования СМК и повысить эффективность практической реализации СМК в организации.

2.2. АКАДЕМИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В число показателей государственной аккредитации в последние годы уже были включены сведения, характеризующие масштабы академической мобильности в ОО.

Нами разработана и представлена следующая модель академической мобильности. Академическая мобильность – одна из ключевых составляющих тех интеграционных тенденций в развитии ОО, которые объединены понятием «Болонский процесс». Развитие академической мобильности заявлено практически во всех документах Болонского процесса как одна из важнейших целей. Одна из основных целей Болонского процесса – это увеличение академической мобильности. Необходимым условием для этого является высокий уровень качества получаемого образования и возможность выбора индивидуальной образовательной траектории со свободным перемещением по Европе. В настоящее время в России предпринимаются практические шаги по осуществлению эффективной академической мобильности. Академическая мобильность – это инструмент развития инновационной экономики за счет создания конкурентоспособных на международном уровне образовательных организаций, функционирование которых основано на непрерывном совершенствовании СМК. Философия академической мобильности подразумевает развитие определенных качеств: умение выбирать пути взаимодействия с окружающим миром; способность мыслить в сравнительном аспекте; способность к межкультурной коммуникации; способность изменять самовосприятие; способность рассматривать свою страну в кросскультурном аспекте; знание о других культурах, изученных изнутри и др., что, в свою очередь, приводит к умению быстро принимать нестандартные решения в незнакомых и быстро меняющихся условиях. Поэтому можно с уверенностью

утверждать, что академическая мобильность приводит к формированию качественно новых результатов ОО и является инструментом совершенствования ее СМК.

Концепция академической мобильности заключается в следующем. Академическая мобильность – это одна из важнейших сторон процесса интеграции российских ОО и науки в международное образовательное пространство [21]. Академическая мобильность – перемещение студента или сотрудника, имеющего отношение к образованию, на определенный период (до двух лет) в другое образовательное или научное учреждение (в своей стране или за рубежом) для обучения, преподавания, проведения исследований или повышения квалификации, после чего студент, преподаватель, исследователь или администратор возвращается в свое основное учебное заведение [8].

Академическая мобильность – это возможность самим формировать свою образовательную и научную траекторию. Академическая мобильность может осуществляться по двум основным траекториям (рис. 2.1):

- 1) академическая мобильность внутри страны (национальная мобильность);
- 2) международная академическая мобильность.

Академическую мобильность в области международного сотрудничества ОО нельзя свести к конкретным действиям, технологиям и механизмам, связанным только с системой обмена. Эксперты отмечают, что в реальности имеет место сложный и многоплановый процесс интеллектуального продвижения, обмена научным и культурным потенциалом, ресурсами, технологиями [21].

В структуре международной академической мобильности стоит выделить блок взаимодействия ОО стран СНГ. Это путь возрождения взаимоотношений ОО бывших республик СССР.

Внутренняя (национальная) академическая мобильность представляет собой:

- 1) обучение студентов и аспирантов в ведущих российских ОО;
- 2) работа преподавателей и сотрудников в ведущих российских ОО и научных центрах.

По пункту 1 (внутренняя академическая мобильность студентов и аспирантов):

– изучение отдельных дисциплин в других ОО согласно (программа одного уровня образования) ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Здесь возникает следующая проблема: Инструкция о заполнении документов о ВПО позволяет вписывать в приложение к диплому дополнительные изученные дисциплины, а также давать ссылку на ОО, в котором изучены дисциплины основной образовательной программы.

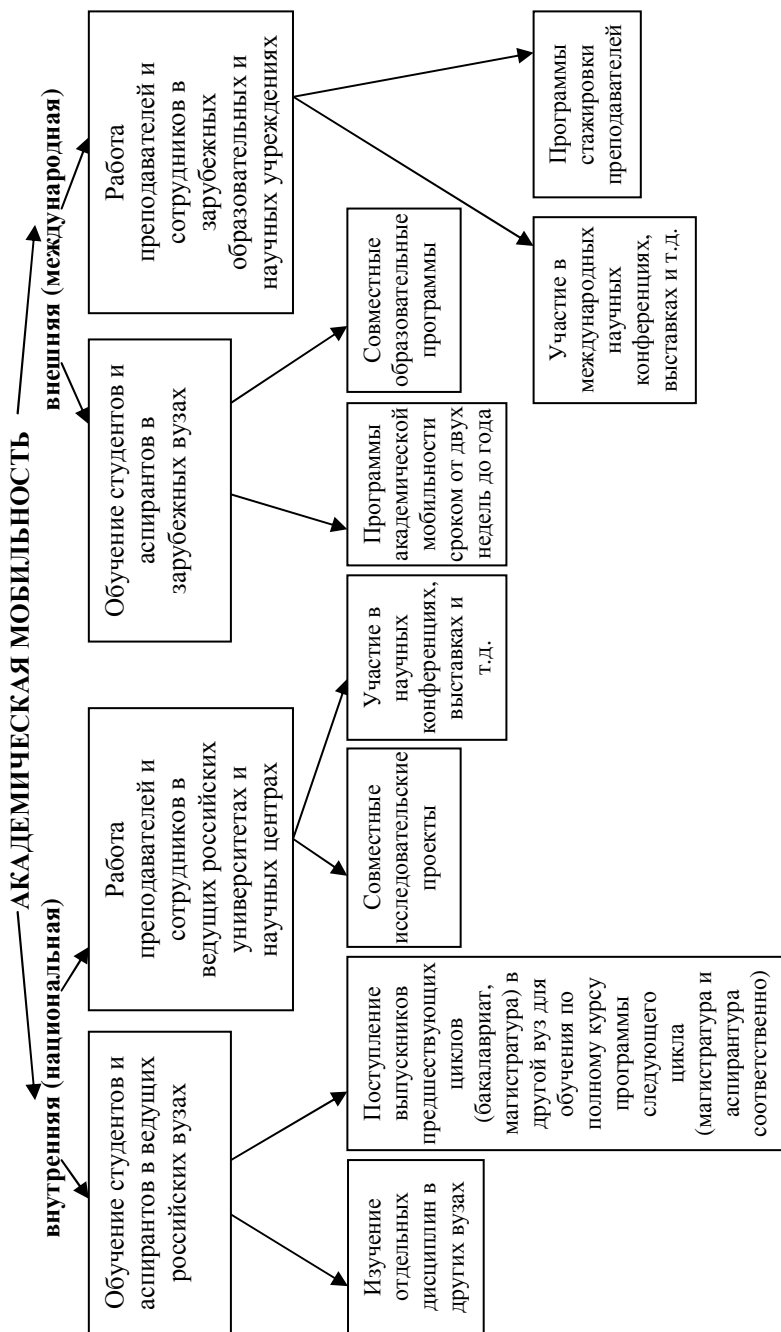


Рис. 2.1. Основные траектории академической мобильности

Однако нормативными правовыми документами механизм возможности прохождения студентом части основной образовательной программы в другой ОО (кроме перевода из одной ОО в другую) не определен:

– «вертикальная» мобильность (программа разных уровней образования) – поступление выпускников предшествующих циклов (бакалавриат, магистратура) в другую ОО для обучения по полному курсу программы следующего цикла (магистратура и аспирантура соответственно).

Перспектива развития внутренней академической мобильности в России связана именно с «вертикальной» мобильностью.

Проблема: Активизация этого процесса объективно будет иметь ряд негативных последствий для развития регионов, прежде всего, продолжение и еще большее усиление оттока наиболее талантливых и перспективных кадров из регионов Российской Федерации в центр (Москва, Санкт-Петербург).

По пункту 2 (внутренняя академическая мобильность преподавателей и сотрудников).

Здесь возникают следующие проблемы:

– обмен студентами и преподавателями с зарубежными ОО во многих ОО в Российской Федерации ведется. Создать академическую мобильность внутри страны оказалось труднее. Трудности связаны с большой географической удаленностью отдельных ОО страны и соответствующие с этим положением финансовые затраты на переезд, значительно превышающие затраты поездки за границу;

– разница в оплате ППС и оснащенности (современная аппаратура) различных ОО. Выровнять зарплаты ППС ОО по всей стране – невыполнимая задача.

Для решения этих проблем на сегодняшний момент в Российской Федерации предлагается:

1) создать центры коллективного пользования и педагогические школы;

2) самые большие гранты выделять научным коллективам, которые объединяют сразу несколько ОО.

Таким образом, заинтересованности в развитии каких-либо специальных мер, направленных на искусственное стимулирование процесса развития внутрироссийской академической мобильности не наблюдается.

Согласно вышеперечисленным проблемам состояние внутренней академической мобильности в России можно охарактеризовать как практически не развитое.

В качестве основных инструментов реализации академической мобильности мы рассматриваем европейскую систему перевода и на-

копления кредитов кредитных единиц (ECTS – European Credit Transfer System) и совместные образовательные программ (СОП) как один из примеров реализации программ взаимодействия ОО.

ECTS – это системный способ описания образовательных программ путем присвоения кредитных единиц (кредитов) ее компонентам (дисциплинам, курсам, и т.д.). Применительно к системе высшего профессионального образования определение кредита базируется на различных параметрах, таких, как общая трудоемкость учебной работы студента, время работы с преподавателем при освоении дисциплины учебного плана, результаты его обучения. В рамках ECTS вводится понятие кредитной единицы (к.е.), которая определяет общую трудоемкость учебной работы в учебных планах. В российских ОО с 2002 г. нормативно введено следующее соотношение трудоемкости для пересчета нагрузки из почасовой в кредитную: 1 кредит = 36 часов общей трудоемкости на освоение дисциплины.

ECTS вобрала в себя черты многих национальных систем оценки нагрузки учащегося, традиционно существующих в странах Европы, и стала важным инструментом реализации Болонского процесса. ECTS включает в себя методы измерения и сравнения результатов в обучении, с последующим их переносом (трансфером) из одной ОО в другую. В рамках Болонского процесса ECTS является рекомендуемой системой для упрощения перехода из одной ОО в другую, т.е. для повышения академической мобильности, выбора образовательной траектории, а также для повышения конкурентоспособности европейской системы высшего образования.

Для администрации большинства ОО, студентов, преподавателей и научных сотрудников на территории России введение системы ECTS в настоящее время кажется экзотической и ненужной. И все же, ее введение оказывается полезным делом: для иностранных студентов, обучающихся в вузах России; для российских студентов, продолжающих свое образование в одной из зарубежных ОО или в рамках академической мобильности возвратившихся в родную ОО после освоения части образовательной программы в другой ОО.

В мировой системе высшего образования кроме системы ECTS широко используются и другие системы кредитов, такие, как: USCS – американская система кредитов, CATS – британская система кредитов накопления и перевода, UCTS – система передачи университетских кредитов в странах Азии и бассейна Тихого океана.

Исторически ECTS была введена в 1989 г. Еврокомиссией и Советом Европы в рамках программы ERASMUS (European Community Action Scheme for the Mobility of University Students), которая в настоящее время является частью программы SOCRATES. Первоначально система ECTS была предназначена для передачи кредитов, что об-

легчило признание периодов обучения за границей и таким образом увеличило размеры студенческой мобильности на европейском континенте. В 1999 г. Еврокомиссия образовала рабочую группу по изучению возможности перехода от системы «трансферта–передачи» кредитов ECTS к системе «накопления» кредитов – European Credit Accumulation. Рабочая группа предпринимает шаги по возможному расширению системы ECTS и превращению ее в просто европейскую систему ECS, которая будет включать передачу и накопление кредитов.

Цель ECTS как трансферной системы – продвигать ключевые аспекты высшего образования в Европе: студенческую академическую мобильность, сотрудничество ОО, европейский учебный план, введение курсов на международном языке общения (английском), подготовку преподавателей; признание квалификаций и периодов обучения; интернациональную роль высшего образования.

Цели ECTS как накопительной системы:

- обеспечение возможностей для академической мобильности на уровне ОО, страны и на международном уровне;
- совершенствование имеющихся и создание новых образовательных программ в национальном масштабе;
- распространение ECTS за рамки ОО, благодаря чему получает признание неформальный процесс обучения и достигается непрерывность образования;
- достижение прозрачности и совместимости учебных программ и квалификаций;
- обеспечение доступа на общеевропейский рынок труда.

Цели ECTS как трансферно-накопительной системы:

- улучшение прозрачности и совместимости учебных программ и квалификаций;
- способствование взаимному признанию квалификаций.

Основные характеристики ECTS:

– ECTS является системой, прежде всего ориентированной на студентов. Студенты обязаны выполнять определенную нагрузку для освоения учебных программ. Результаты обучения необходимо отражать в выпускных документах;

– чтобы достичь целей образовательной программы (результатов обучения), студенту приходится нести определенный объем нагрузки. Считается, что 60 кредитов в год – средняя нагрузка для студента дневного отделения. Она включает посещение лекций, семинаров, лабораторную работу, работу над проектами, индивидуальную работу, подготовку и сдачу экзаменов;

– кредиты выделяются для всех теоретических и практических компонентов программы (таких, как модули, курсы, практики, ди-

пломная работа и др.). Они отражают количество работы, затраченной на этот компонент, от общего количества работы, которую необходимо выполнить в течение учебного года;

- кредиты получают после завершения работы и получения оценки;

- основные инструменты ECTS: учебный договор (Learning Agreement), Каталоги (программы) курсов (Course Catalogue), зачетная книжка (Transcript of Records);

- накопительная система ECTS используется для описания всего курса программы на основе его длительности. За 3–4 года требуется набрать 180 – 240 зачетных единиц;

- кредиты не обеспечивают автоматического переноса (перевода), они только содействуют признанию квалификаций;

- приложение к диплому (Diploma Supplement), и ECTS только обслуживают процесс принятия решений и признания квалификаций и периодов обучения;

- уровень ECTS-оценок студентов основан на статистическом подходе. Оценки, предоставляемые студентам в одной учебной группе с отметкой «пройдено», считаются статистически обоснованными, если оценку А получили 10% учащихся; В – 25; С – 30; D – 25; E – 10. Различие сделано между оценками FX и F, которые используются для студентов, не сдавших курс. FX означает: «неудача – требуется еще некоторая работа для того, чтобы «пройти» и оценка F: «неудача – требуется значительная дальнейшая работа». Включение оценок «неудачно» в документ «Transcript of Records» является дополнительным элементом;

- план проведения перехода на систему ECTS в ОО содержит теоретическую и практическую части. Теоретическая часть включает обоснование, сравнительный анализ действующих зарубежных схем, выбор одной их схем, разработку графика и методики перехода на собственную кредитно-модульную систему. В практическую часть входят следующие составляющие: выбор соотношений и осуществление пересчета трудоемкости студенческой работы в «кредиты»; формирование рабочих и индивидуальных учебных планов; создание нормативного документа, регламентирующего порядок работы и действия вовлеченных лиц, а также собственно процедуру перехода на кредитно-модульную схему организации учебного процесса ОО;

- переход от традиционной отечественной системы обучения к кредитным единицам, в первую очередь, затронет вопрос выработки новых принципов построения учебных планов и содержания действующих Государственных образовательных стандартов ВПО. При переходе на ГОС ВПО следующего поколения учитываются принципы Болонской декларации в части введения системы ECTS, а также воз-

возможность существенного увеличения объема регионального компонента. При проектировании образовательной программы в виде учебного плана, устанавливаются нижняя и верхняя границы уровня соответствия стандарту в части содержания и трудоемкости дисциплин. Изучаемые курсы устанавливаются в виде определенных траекторий с указанием последовательности дисциплин и инструментария, необходимого для понимания всех связующих элементов.

В соответствии с действующим законодательством ОО вправе заключать с иностранными партнерами договоры о совместной деятельности, которые не рассматриваются как международные договоры, и, следовательно, не требуют долгосрочных согласований на правительственном уровне. Возможность получения выпускниками ОО наряду с документом российской ОО об образовании диплома иной ОО не запрещена. В Российской Федерации установлены федеральные государственные образовательные стандарты, представляющие собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ ВПО ОО, имеющих государственную аккредитацию (ст. 7 гл. 1 Закона «Об образовании»). В соответствии с Типовым положением об ОО ВПО (Постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2008 № 71) основные образовательные программы ВПО могут разрабатываться и реализовываться совместно несколькими ОО, в том числе зарубежными, в порядке, устанавливаемом Министерством образования и науки Российской Федерации. К сожалению, до настоящего момента порядок не определен.

Под СОП ОО понимаются долгосрочные/краткосрочные образовательные программы всех уровней подготовки, организованные и реализуемые ОО совместно с одной или более ОО (или иным учреждением, осуществляющим образовательную деятельность).

Критериями классификации образовательной программы как совместной могут быть следующие:

- совместная программа разработана структурным подразделением ОО (факультетом, институтом) совместно с одной или несколькими ОО-партнерами;
- обучающиеся каждой из сторон принимают участие в СОП обучения в ОО-партнерах;
- пребывание обучающихся в ОО-партнерах имеет продолжительность, отвечающую установленным правилам в Соглашении о СОП;
- периоды обучения и академическая аттестация, пройденные обучающимися в ОО-партнерах СОП, взаимно признаются;
- ОО-партнеры совместно разрабатывают учебный план и могут организовывать совместные приемные и аттестационные комиссии;

– по завершению СОП-обучения обучающиеся получают документы об образовании, принятые в ОО-партнерах.

Язык обучения и воспитания в ОО определяется учредителем (учредителями) ОО и (или) Уставом ОО (ст. 6 гл. 1 Закона «Об образовании»), что предоставляет ОО законодательное право использовать образовательные программы на иностранных языках. Таким образом, для реализации СОП с зарубежной ОО-партнером необходимо закрепить в Уставе свое право вести преподавание на иностранных языках.

В настоящее время наиболее распространенными формами реализации СОП являются:

– аккредитованные и валидированные программы (признание одной ОО эквивалентности программы другой ОО собственной образовательной программой с возможной выдачей собственного диплома выпускникам ОО-партнера);

– франчайзинговые программы (передача одной ОО другой права реализации своей образовательной программы при сохранении за собой права контроля качества подготовки);

– программы двойных и совместных дипломов (согласование учебных планов и программ, методов обучения и оценки знаний студентов, взаимное признание результатов обучения в ОО-партнерах, наличие общих структур управления программой, выдача совместного диплома).

Существует несколько определений понятия «совместный диплом».

На официальном сайте Болонского процесса под совместным дипломом понимается свидетельство о высшем образовании (квалификация, степень), выданное совместно двумя или более ОО на основе СОП.

Совместный диплом может выдаваться в виде:

– отдельного документа, выдаваемого в дополнение к одному или нескольким национальным дипломам;

– общего единого документа, выданного ОО, осуществлявшими обучение по данной образовательной программе, не сопровождаемого выдачей национальных дипломов;

– одного или более национальных дипломов, выдаваемых параллельно и одновременно в подтверждение полученной квалификации.

Программа «Erasmus Mundus» (Эрасмус Мундус) определяет совместный диплом как единый документ, выдаваемый совместно не менее, чем двумя ОО, осуществляющими обучение по интегрированной программе. Магистерские программы в рамках «Erasmus Mundus» – интегрированные, что означает либо совместно разработанный учебный план и программы курсов, либо полное признание всеми ОО-партнерами по программе всех ее модулей (которые разрабатываются и

преподают по отдельности), в совокупности составляющих общий курс магистерской подготовки.

Двойной (тройной и т.д.) диплом – это два и более национальных диплома, выдаваемые официально двумя или более ОО, совместно реализующим интегрированную образовательную программу.

В рекомендациях Совета Европы относительно признания совместных дипломов отмечается, что совместный диплом следует понимать как диплом, выдаваемый совместно не менее, чем двумя ОО, либо совместно ОО и иным учреждением на основе образовательной программы, разработанной и/или реализуемой совместно ОО.

На сегодняшний день вопросы развития академической мобильности в России и поиск путей ее поддержки государством в системе НИОКР обсуждаются на государственном уровне и были вынесены на обсуждение круглого стола в Министерстве науки и образования Российской Федерации, организованного фондом «Открытая экономика».

Совершенно очевидно, что в последнее время российское Правительство прикладывает серьезные организационные и финансовые усилия для активизации этих процессов. Самая последняя инициатива Министерства образования и науки Российской Федерации – Законопроект о признании в одностороннем порядке дипломов, полученных нашими соотечественниками за рубежом. Но главный документ, который в последнее время много обсуждают в российском научном сообществе, – Постановление Правительства Российской Федерации № 220 о выделении грантов для создания в ОО лабораторий, возглавляемых ведущими учеными, как российскими, так и из-за рубежа.

По мнению Ирины Дежиной, заведующей сектором Института мировой экономики и международных отношений РАН, за всеми последними инициативами правительства совершенно отчетливо просматривается тенденция сделать ставку на развитие науки на основе ОО. Так, в Федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009 – 2013 годы», раздел 1.5 «Проведение научных исследований коллективами под руководством приглашенных исследователей», 60% проектов пришлось на ОО.

Стоит отметить постепенную эволюцию идеи задействования русскоязычной научной диаспоры к идее привлечь лучших ученых мира (конкурс мегагрантов; проект иннограда «Сколково»).

Правительственный законопроект, направленный на совершенствование процедур признания документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях, Госдума обсудила на пленарном заседании 17 ноября 2011 г. Законопроект направлен на упрощение процедуры признания иностранных документов об образовании, квалификации, об ученых степенях и ученых званиях, полученных гражданами Рос-

сийской Федерации в ОО и научных организациях за рубежом и упрощение доступа иностранных ученых и высококвалифицированных специалистов к трудоустройству или продолжению образования в России. Предлагается признавать без каких-либо дополнительных процедур документы иностранных государств об образовании или квалификации, подпадающие под действие соответствующего международного договора о взаимном признании и эквивалентности. Аналогичным образом будут признаваться дипломы, выданные ведущими иностранными ОО, перечень которых будет устанавливаться Правительством Российской Федерации. В ином случае признание документа иностранного государства об образовании будет осуществляться федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования, по заявлениям граждан.

В европейской практике за последние десятилетия произошло слияние процедур признания и установления эквивалентности в единую процедуру признания с предоставлением соответствующих академических или профессиональных прав. Положения законопроекта выстраивают модель признания документов об образовании, которая позволит обеспечить исполнение международных обязательств, принятых Российской Федерацией при ратификации Конвенции о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе, и войти уполномоченной Правительством Российской Федерации организации, представляющей национальный информационный центр, в Европейскую сеть национальных информационных центров, занимающихся взаимодействием и обменом информации по вопросам академической мобильности и признания (Сеть ЕНИК). Закон вступил в силу 01.02.2012.

В рамках государственной поддержки академической мобильности создан проект «Глобальное образование». Сто тысяч российских студентов пройдут обучение в ведущих зарубежных ОО в 2012 – 2022 гг. в рамках программы «Глобальное образование», организаторы рассчитывают получить из федерального бюджета на эти цели около 5 млрд. долл. США.

Проект «Глобальное образование», подготовленный направлением «Молодые профессионалы» Агентства стратегических инициатив, получил одобрение Сбербанка Российской Федерации. Предполагается, что после обучения за рубежом российские профессионалы будут работать в научных и образовательных центрах Российской Федерации, на государственной службе или в компаниях с государственным участием.

Обучение одного человека обойдется в 30 – 50 тыс. долл. За десять лет планируется обучить 100 ты. человек. Обучение будет длиться в среднем 2–3 года.

Несмотря на то, что программу поддержал Сбербанк Российской Федерации, она подразумевает государственное финансирование.

Кроме того, в настоящее время разработаны программы академической мобильности, финансируемые частными организациями, в частности, программа академической мобильности, финансируемая Фондом Михаила Прохорова, для студентов, аспирантов и молодых преподавателей ОО, предусматривающая получение тревэл-грантов на короткие стажировки.

Успешное развитие академической мобильности во многом зависит от эффективности системы ее финансирования.

Согласно теории человеческого капитала образовательные инвестиции рассматриваются как источник экономического роста, не менее важный, чем обычные инвестиции. Важнейшими видами вложений в человека являются образование и подготовка к работе в организации, которые повышают уровень знаний и практических навыков, т.е. увеличивают объем человеческого капитала. Образование – фактор долгосрочного действия. Продуктом процесса образования является качественно новые трудовые ресурсы с высоким уровнем компетенции, способные к работе большей сложности.

Безусловно, развитие собственной академической мобильности требует от человека материальных затрат. Однако отдача от этих инвестиций – повышение – более высокий уровень зарплаток (окупающих вложения в развитие академической мобильности), большее удовлетворение от избранной работы.

3. ВНЕДРЕНИЕ МЕХАНИЗМОВ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТЬЮ

На основании анализа опыта многих ОО были выявлены две типичные модели управления академическими обменов [2]. Первая модель, которая может быть условно названа «централизованной», предусматривает создание в ОО функционального подразделения (ФП – управления или отдела, в зависимости от масштабов ОО и ее международной деятельности), в задачи которого входит, в том числе, организация академических обменов.

Для студентов и профессорско-преподавательского состава (ППС) ФП оказывает следующие виды услуг: организация стажировок, оформление документов для поездок за границу, поиск индивидуальных и коллективных грантов, помощь в оформлении заявок на гранты, для иностранных студентов – оформление документов на въезд в Российской Федерации, регистрации по месту пребывания, продление виз, оформление медицинских страховок. Для более эффективной организации программ академической мобильности внутри ФП создаются отделы (секторы), курирующие те или иные формы академической мобильности: отдел обменных программ, отдел организации стажировок и т.д. Сотрудники отделов – это обычно консультанты по определенным вопросам (именно так они и называются). Кроме того, предусматривается большой штат волонтеров из числа студентов, которые уже имеют опыт участия в программах академической мобильности. ФП непосредственно взаимодействует с академическими подразделениями ОО через регулярные сессии по определенным грантовым и обменным программам информационные семинары и другие информационные ресурсы.

Такое централизованное управление процессом академической мобильности позволяет вовлечь в процесс мобильности студентов, преподавателей и администраторов всей ОО. Такая практика управления академической мобильностью в соответствии с первой моделью является наиболее распространенной в ОО.

Администрирование мобильности в ОО может реализовываться и в соответствии с другой моделью, локализуясь на одном из факультетов ОО. В роли такого подразделения может выступать, например, факультет международного образования. Такая схема управления мобильностью может быть оправдана спецификой ОО, когда возможно-

сти академической мобильности в ОО не одинаковы по причинам, связанным, чаще всего, с разными традициями подготовки в России и за рубежом и низкой совместимостью соответствующих программ.

Независимо от того, какая именно модель управления мобильностью реализуется в ОО, минимально необходимый круг задач управления мобильностью должен быть следующим:

- информирование;
- содействие в адаптации участников академической мобильности;
- нормативно-методическое обеспечение мобильности;
- фандрайзинг.

Рассмотрим содержание каждой из задач более подробно.

Развитие в ОО системы информирования о возможностях и проблемах академической мобильности и вовлечения потенциальных участников – основное направление по поддержке и развитию академической мобильности. Создаются постоянно действующие многоуровневые специализированные информационные сети для распространения среди всех участников процесса достоверной и полной информации. Для этого проводятся регулярные семинары, сессии по определенным грантовым и обменным программам, встречи с сотрудниками консульств и посольств по вопросам обучения за рубежом. На сайте ОО в обязательном порядке должна быть страница с информацией обо всех текущих грантовых и обменных программах, а также специальный стенд, на котором еженедельно должна обновляться информация о текущих программах академической мобильности.

Для информирования участников обратной мобильности разрабатывается комплект информационных материалов на иностранных языках, прежде всего, на английском. Информация размещается на сайте ОО, а также распространяется в форме буклетов, фильмов, презентаций в партнерских ОО либо через агентские сети.

В рамках повышения эффективности реализации академической мобильности рекомендуется ведение базы данных по всем студентам, участвующим в программах академической мобильности. Ведение и поддержка этой информационной системы осуществляется подразделением, курирующим академическую мобильность в ОО, а ее пользователи – все учебные подразделения ОО. Наличие такой системы позволит более эффективно осуществлять мониторинг академической мобильности.

Основная задача отдела внеучебной работы – помощь в социокультурной адаптации участников программ мобильности как с иностранной, так и с российской стороны, проведение различных культурных мероприятий и адаптационных программ, развитие системы консультационных услуг. Основными задачами такого подразделения являются:

- воспитание навыков межкультурного общения, активизация межкультурных связей, развитие, взаимодействие культур;
- создание социокультурного пространства для адаптации и комфортного психологического состояния иностранных студентов;
- удовлетворение потребности к изучению языка и постоянному языковому тренингу в ходе совместной культурной деятельности;
- приобретение и пополнение знаний и навыков в области национальных культур через совместное проведение занятий, дискуссий, мастер-классов, деловых игр, посещение театров, музеев, выставок, концертов.

Одним из приоритетов в направлении развития академической мобильности для ОО является разработка нормативно-правового обеспечения академической мобильности, которое будет учитывать особенности как самого образовательного учреждения, так и механизмов реализации различных форм академической мобильности с учетом положений международного права и национального законодательства.

Успешное развитие академической мобильности в ОО во многом зависит от эффективности системы ее финансирования. Финансовое состояние многих «среднестатистических» российских ОО не является устойчивым, и, даже обозначив развитие мобильности в числе своих приоритетов, многие ОО не могут финансировать это направление из собственных внебюджетных средств.

Данную задачу можно решить во многом за счет привлеченных средств, для чего необходимо наладить работу по поиску грантов, программ кредитования и субсидирования академической мобильности. В структуре ФП рекомендуется создать подразделение, которое будет осуществлять активный фандрайзинг – поиск и анонсирование грантов, оказание помощи студентам и преподавателям в написании заявок на гранты. Как показал анализ опыта ведущих ОО, используются следующие источники финансирования мобильности:

- средства зарубежных фондов и ОО (грантовые программы, обменные программы с ОО-партнерами, программы молодежных обменов по линии правительств зарубежных стран);
- средства российских фондов и ведомственные (программы командирования за рубеж, программы обменов по линии Министерства образования и науки);
- собственные бюджетные и внебюджетные средства ОО (командирование лучших студентов и ППС за счет направляющего ОО, финансирование обучения выдающихся иностранных студентов);
- собственные средства участников мобильности (платные стажировки).

Вопрос кадрового обеспечения академической мобильности является очень важным. Расширение масштабов академической мобильно-

сти в ОО приведет к изменению качества самой ОО, что, в свою очередь, требует от всех сотрудников определенной степени готовности к решению их должностных задач с учетом международного уровня ОО. В современной ОО необходимо систематическое повышение квалификации и специализированное обучение сотрудников, и не только непосредственно задействованных в обеспечении мобильности (сотрудники международной службы, учебного управления, приемной комиссии и отдела по работе со студенческими документами, преподавателей, сотрудников деканатов), но и сотрудников вспомогательных служб (общезития, внеучебные подразделения).

Как уже было сказано выше, СМК ОО имеет иерархическую структуру, состоящую из нескольких уровней, четко встроенную в организационную структуру организации. Для исследования модели управления академической мобильности рассмотрим организационную структуру ФГБОУ ВПО «ТГТУ».

Графическая модель организационной структуры ФГБОУ ВПО «ТГТУ» приведена на рис. 3.1, где использованы следующие обозначения подразделений, подчиняющихся либо напрямую ректору, либо одному из проректоров:

В непосредственном подчинении у ректора:

ФЭУ – финансово-экономическое управление;

УБУиФК – управление бухгалтерского учета и финансового контроля;

ОККПС – отдел контроля качества подготовки специалистов;

ИПЦ – издательско-полиграфический центр;

Первому проректору подчиняются следующие подразделения:

АЦЭР – аналитический центр экономического развития;

ИДО – институт дистанционного образования;

МРЦПК – межотраслевой региональный центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов;

ТК ТГТУ – технический колледж ТГТУ;

ИЦ – испытательный центр;

НТЦПАС – научно-технический центр по проблемам архитектуры и строительства;

КПК(ДИР) – курсы повышения квалификации руководящих кадров в сфере строительства и жилищно-коммунального хозяйства (ДИР);

ЦПК (ЖКХ) – центр подготовки кадров топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства;

ЦПУК – центр подготовки управленческих кадров (президентская программа);

НИМЦ – научно-исследовательский маркетинговый центр;

ЦЭ – центр энергосбережения;

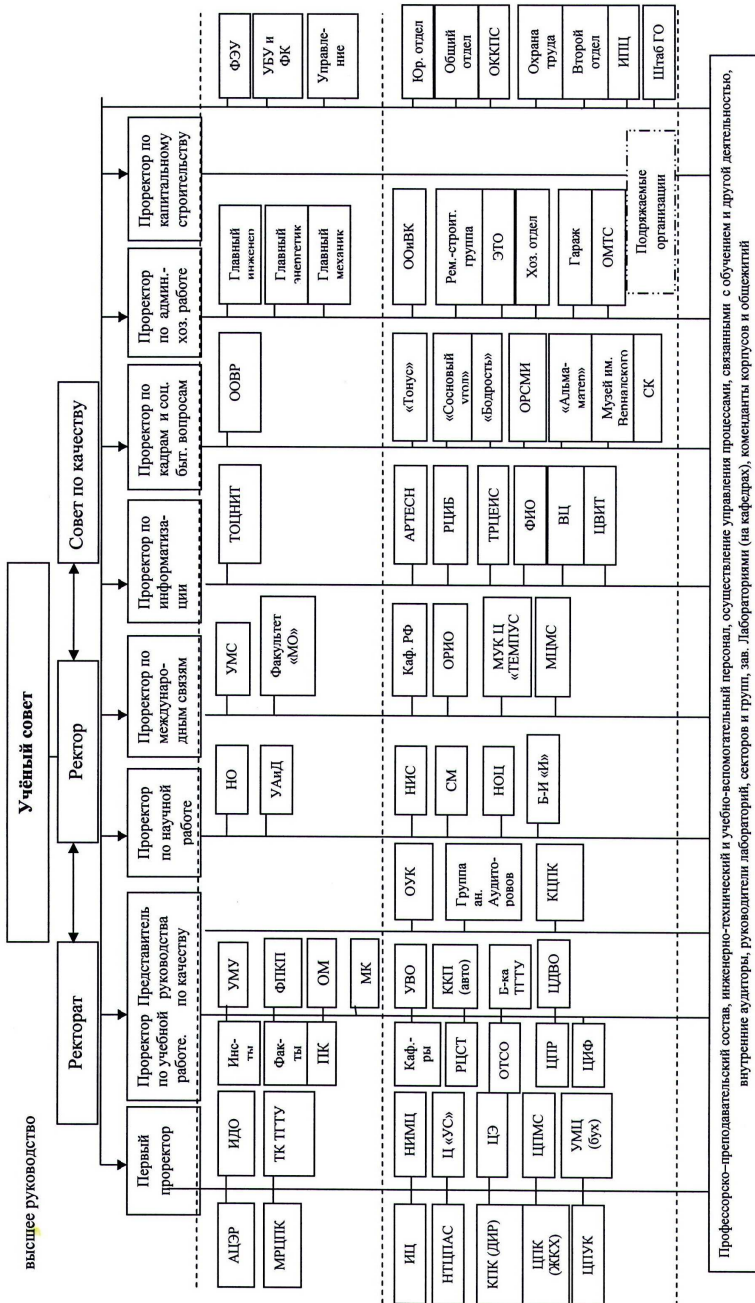


Рис. 3.1. Графическая модель организационной структуры ФГБОУ ВПО «ТГТУ»

Ц «УС» – центр «Универсервис»;
ЦПМС – центр подготовки международных специалистов;
УМЦ (бух) – учебно-методический центр подготовки и аттестации профессиональных бухгалтеров;

В подчинении у проректора по учебной работе (представителя руководства):

УМУ – учебно-методическое управление;
ОМ – отдел магистратуры;
ФПКП – факультет повышения квалификации преподавателей «инженерная педагогика»;
МК – многопрофильный колледж ТГТУ;
ПК – приемная комиссия;
ОТСО – отдел технических средств обучения;
УВО – управление внебюджетного образования;
ОУК – отдел управления качеством;
ККП (авто) – курсы квалифицированной подготовки для организации перевозок автомобильным транспортом;
ЦИФ – центр интенсивных форм подготовки специалистов;
РЦСТ – региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования;

Б-ка ТГТУ – библиотека ТГТУ;

КЦПК – консультационный центр по проблемам качества;

ЦПР – центр профориентационной работы;

ЦДВО – центр довузовского образования;

Проректору по научной работе подчиняются:

НО – научный отдел;

УАиД – управление аспирантуры и докторантуры;

НИС – научно-исследовательский центр;

СМ – служба метрологии;

Б-И «И» – бизнес-инкубатор «Инноватика»;

НОЦ – научно-образовательные центры;

В подчинении у проректора по международным связям:

УМС – управление международных связей;

Факультет «МО» – факультет «Международное образование»;

Каф. РФ – кафедра русской филологии;

ОРИО – отдел по работе с иностранными обучающимися;

МУКЦ «ТЕМПУС» – международный учебно-консультационный центр «ТЕМПУС»;

МЦПС – межвузовский центр международного сотрудничества;

Проректору по информатизации подчиняются:

ТОЦНИТ – Тамбовский областной центр новых информационных технологий;

АРТЕСН – центр профессионального компьютерного образования АРТЕСН;

РЦИБ – региональный учебно-научный центр информационной безопасности;

ТРЦЕИС – Тамбовский региональный центр развития единой образовательной информационной среды;

ФИО – Тамбовский региональный центр федерации интернет-образования;

ВЦ – вычислительный центр;

ЦВИТ – центр высоких информационных технологий;

В подчинении у проректора по кадрам и социально-бытовым вопросам:

ООВР – отдел по организации воспитательной работы;

«Тонус» – санаторий-профилакторий «Тонус»;

«Сосновый угол» – база отдыха «Сосновый угол»;

ОРСМИ – отдел по работе со СМИ;

«Альма – матер» – телестудия «Альма – матер»;

«Бодрость» – база отдыха «Бодрость»;

СК – студенческий клуб;

Проректору по административно-хозяйственной работе подчиняются:

ООиВК – отдел охраны и внутреннего контроля;

ЭТО – эксплуатационно-технический отдел;

ОМТС – отдел материально-технического снабжения;

Нами разработана и представлена следующая модель управления академической мобильности в ОО на примере ФГБОУ ВПО «ТГТУ».

Управление академической мобильностью непосредственно связано с организацией международной деятельности ОО.

В ФГБОУ ВПО «ТГТУ» система подразделений, отвечающих за международное сотрудничество включает: факультет международного образования, Управление международных связей (УМС), межвузовский Центр международного сотрудничества, международный учебно-консультационный Центр «ТЕМПУС», Центр инженерной педагогики, Центр подготовки международных специалистов (ЦПМС).

ТГТУ уделяет особое внимание участию в европейских образовательных программах. С 2000 г. ТГТУ принял участие в девяти проектах ТЕМПУС. В рамках присоединения к Болонскому процессу в ТГТУ была введена балльно-рейтинговая система учета учебной работы студентов (БРС) и с 2006 г. выпускникам ТГТУ выдается европейское приложение к диплому. Преподаватели ТГТУ участвуют в международных конференциях. Ежегодно растет число преподавателей, имеющих диплом «Euroeducator» (диплом Европреподавателя) и аккредитованных Международным обществом по инженерной педагогике (IGIP).

Управление международным сотрудничеством в ТГТУ осуществляется Координационным советом по международному сотрудничеству, куда входят представители вышеназванных подразделений и международные координаторы с факультетов.

Стратегические цели ТГТУ в области международного сотрудничества нацелены на создание ОО открытого типа по европейской модели и включают в себя:

1. Повышение и укрепление престижа ТГТУ на международной арене.
2. Достижение официального признания (аккредитации) университета в Европе.
3. Подготовка студентов к тому, чтобы стать частью мультикультурного общества и глобального мира.
4. Способность адаптироваться к быстрым изменениям общества и его требованиям.
5. Реализация нововведений в рамках Болонского процесса.
6. Привлечение новых иностранных студентов и разработка международных образовательных программ на иностранном языке.
7. Вовлечение все большего числа ученых в международное сотрудничество.
8. Организация системы мобильности для студентов и преподавателей в рамках программ международного сотрудничества [9].

Привлечение дополнительного финансирования из международных источников.

В структуре каждой ОО существуют функциональные единицы, отвечающие за выполнение как оперативных, так и стратегических задач в области управления международной деятельностью.

В структуре ФГБОУ ВПО «ТГТУ» модель администрирования академической мобильности имеет сложную структуру.

1. Основные оперативные задачи в области развития академической мобильности решает факультет «Международного образования».

Работа факультета «Международного образования» заключается в подготовке специалистов для зарубежных стран. Это является одним из приоритетных направлений в развитии международного сотрудничества. Обучение иностранных граждан в ТГТУ проводится с 1992 г.

В соответствии с Концепцией государственной политики Российской Федерации в области подготовки иностранных кадров для зарубежных стран в российских образовательных учреждениях, одобренной Президентом Российской Федерации 18.10.2002, и на основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 01.11.2002 № 1536-р о мероприятиях по поддержке экспорта образовательных услуг образовательными учреждениями Российской Федерации целями факультета международного образования являются:

- создание условий для полного удовлетворения потребности иностранных граждан в получении высшего образования;
- создание условий для всестороннего развития иностранных граждан как личностей и специалистов современной формации;
- формирование благоприятного и дружественного отношения иностранных граждан к Российской Федерации и ее населению.

Задачами факультета «Международного образования» являются:

- комплексная адаптация иностранных граждан к условиям проживания и обучения в Российской Федерации;
- подготовка иностранных граждан к обучению в ОО Российской Федерации и ТГТУ по выбранной специальности;
- подготовка и переподготовка иностранных специалистов;
- организация набора иностранных граждан на учебу в ТГТУ на договорной основе и по государственному заказу Министерства образования Российской Федерации.

Организационно и функционально цели и задачи факультета реализует кафедра «Русской филологии» по следующим направлениям:

- подготовка иностранных граждан до начала обучения;
- курсы русского языка;
- система тестирования граждан зарубежных стран по русскому языку.

Кроме того, немалую роль в реализации оперативных задач в области академической мобильности в ТГТУ играют «Межвузовский центр международного сотрудничества» (МЦМС) и Международный учебно-консультационный центр «ТЕМПУС». Стратегические задачи в области развития международной деятельности ОО, развития академической мобильности, способствующих повышению конкурентоспособности, в ТГТУ обеспечивают следующие подразделения:

1. УМС.

УМС в ТГТУ создано в 1991 г. с целью подготовки специалистов международного уровня для образовательной, научно-исследовательской и общественной деятельности.

К основным задачам УМС относятся:

- развитие партнерских отношений с зарубежными ОО;
- организационное обеспечение реализации научно-образовательных проектов с участием ТГТУ;
- организация обучения российских студентов за рубежом;
- развитие и повышение уровня академической мобильности студентов, аспирантов, преподавателей и сотрудников ТГТУ.

Основные направления деятельности УМС:

- организация работы с международной документацией;
- заключение договоров и протоколов о намерениях с иностранными партнерами;

- координация международных проектов;
- организация международных конференций и семинаров;
- прием иностранных делегаций;
- организация презентаций для иностранных потребителей;
- визовая деятельность;
- организация программ по обучению за рубежом и консультированию в этой области.

2. Центр подготовки международных специалистов (ЦПМС).

Задачей ЦПМС является организация языковой подготовки специалистов, преподавателей и дополнительной языковой подготовки студентов, в том числе, подготовка для получения сертификата PTE (Pearson Test of English – экзамены по английскому языку для носителей других языков, с получением международных сертификатов в соответствии с уровнями владения английским языком, которые установлены Советом Европы) в международном центре тестирования, созданного на базе ЦПМС.

3. Кафедра «Международной профессиональной и научной коммуникации».

В рамках направления развития академической мобильности в мае 2011 г. в ТГТУ была создана кафедра «Международная профессиональная и научная коммуникация» в целях повышения уровня подготовки студентов, магистрантов, аспирантов и преподавателей ФГБОУ ВПО «ТГТУ» по иностранному языку, разработки современных методик обучения иностранному языку, реализации стратегии ТГТУ, нацеленной на развитие академической мобильности.

Основные задачи кафедры:

1) обеспечение высокого профессионального уровня обучения английскому языку и воспитания студентов в условиях многоуровневой подготовки;

2) непрерывное совершенствование качества учебно-методического учебного процесса с использованием современных средств, методов и технологий обучения;

3) организация и осуществление научных исследований по профилю кафедры;

4) систематическое повышение квалификации ППС и учебно-вспомогательного персонала кафедры;

5) развитие и поддержание взаимосвязей с российскими и зарубежными ОО для совместной работы в международных проектах и участия в программах академической мобильности;

6) развитие дополнительных форм обучения: курсов подготовки и повышения квалификации в области английского языка для студентов, преподавателей и сотрудников в соответствии с их запросами, подготовка к сдаче экзаменов на международные сертификаты.

4. *Центр инженерной педагогики.*

Говоря о стратегических направлениях в области академической мобильности, стоит отметить Центр инженерной педагогики, аккредитованный при университете в 2001 г. Международным обществом по инженерной педагогике IGIP (Австрия, Клагенфуртский университет) на право подготовки международных преподавателей инженерных ОО (ING – PAED IGIP) с включением этих преподавателей в Регистр IGIP.

5. *Факультеты и кафедры ТГТУ.*

Факультеты ТГТУ осуществляют 48 совместных образовательных и научных программ с зарубежными партнерами по всему миру. Факультеты и кафедры ТГТУ обеспечивают проведение программ включенного обучения (обучение, в процессе которого студенты учатся по программе ОО-партнера в течение двух семестров, получают сертификат о прохождении обучения, а затем возвращаются в родную ОО и заканчивают обучение дома), а также подготовку для реализации программ двойных дипломов.

Такая схема в большей степени способствует развитию вовлеченности персонала, соответствует общему стратегическому направлению ТГТУ на развитие и расширение масштабов международного сотрудничества и академической мобильности.

В настоящее время подразделения по международному сотрудничеству, и ЦПМС в частности, уже участвуют в стратегических перспективных мероприятиях по развитию академической мобильности.

Мероприятия подразумевает развитие академической мобильности студентов, аспирантов, научно-педагогических кадров. Обеспечение эффективного взаимодействия с российскими и зарубежными учеными, работающими в ведущих научных центрах, использование их опыта, навыков и знаний для достижения мирового уровня проводимых в ТГТУ фундаментальных и прикладных научных исследований.

Мероприятия направлены на решение следующих стратегических задач:

- 1) совершенствование и развитие международной мобильности студентов, аспирантов, преподавателей и научных сотрудников;
- 2) модернизация образовательного процесса (содержание и организация), модернизация учебной инфраструктуры;
- 3) совершенствование и развитие научно-исследовательского процесса;
- 4) совершенствование и развитие практической и научной подготовки студентов и аспирантов на базе промышленных предприятий, научных организаций, инновационных компаний, научно-образовательных центров.

Глобализация и усиление роли транснациональных организаций привело к тому, что сегодня специалисты работают в организациях в

тесном сотрудничестве с зарубежными партнерами, учатся и стажироваться в ведущих зарубежных ОО и учебных центрах, посещают международные форумы, выставки и конференции. Однако по-настоящему эффективное международное сотрудничество невозможно без совокупного знания предметной области и иностранных языков. В одном из своих интервью Президент Российской Федерации В.В. Путин отметил, что знание иностранного языка «...нужно для нормального режима работы с коллегами, чтобы не было языкового барьера. Не всегда обо всем можно поговорить в присутствии переводчика». Одним из важных, на наш взгляд, подразделений, созданных для решения стратегических задач в области развития академической мобильности и международной деятельности, является ЦПМС. С 2005 г. активно реализуется система двуязычной подготовки специалистов, существующая лишь в немногих ведущих ОО страны, созданная на базе ЦПМС для обучения специалистов ведению профессиональной деятельности на иностранном языке. Осваивая дисциплины русскоязычного блока в полном объеме, студенты изучают основные предметы выбранных ими направлений на английском языке. Благодаря интегрированному изучению профессиональных дисциплин и инновационным методикам преподавания иностранного языка студенты, проходящие обучение в ЦПМС, овладевают современной английской терминологией по выбранной специальности для профессионального общения на английском языке. Глубокая интеграция образования и науки достигается благодаря участию студентов ЦПМС в работе научно-образовательных центров, функционирующих в ТГТУ и участию в совместных конференциях.

Освоение программы двуязычной подготовки завершается государственной итоговой аттестацией в виде разработки курса лекций и практических занятий и представлении работы к защите на государственном экзамене, а затем выдачей государственного диплома о профессиональной переподготовке.

Среди подразделений, реализующих стратегические задачи в области международной деятельности, работа ЦПМС сконцентрирована на подготовке «мобильных» кадров, в том числе для работы в ТГТУ. Ежегодно среди выпускников ЦПМС определенный процент решает продолжить учебу в аспирантуре. Еще часть от числа поступивших в аспирантуру продолжает работу в качестве преподавателей. Подготовка «мобильных» преподавателей является основной целью ЦПМС и важнейшей стратегической задачей в области развития академической мобильности и расширения международной деятельности ТГТУ. Таким образом, ЦПМС подготавливает компетентных, «мобильных» специалистов, свободно владеющих профессиональным иностранным языком, определенный процент из которых пополнит состав препода-

вателей ТГТУ. Подготавливая для ТГТУ компетентные кадры, ЦПМС реализует стратегические задачи активного развития и повышения уровня международной академической мобильности.

Политика в области качества ЦПМС прежде всего направлена на удовлетворение требований потребителей – студентов, их родителей, магистрантов, аспирантов, персонала, предприятий и организаций.

В ЦПМС ТГТУ студенты в полной мере овладевают современной английской терминологией по выбранной специальности и учатся грамотно вести профессиональное общение на английском языке. Получая навыки подготовки учебного материала и преподавания профессиональных дисциплин на иностранном языке, они становятся экспертами в своей профессии, интегрируя знания отечественных и зарубежных научных школ. Глубокая интеграция образования и науки достигается благодаря участию студентов ЦПМС в работе научно-образовательных центров, функционирующих в ТГТУ. Расширение масштабов академической мобильности в конечном итоге должно привести к изменению качества самой ОО, что, в свою очередь, требует от всех сотрудников определенной степени готовности к решению их должностных задач с учетом международного уровня ОО.

ЦПМС принимает непосредственное участие в проводимых ТГТУ мероприятиях. Так, к примеру, ЦПМС является участником мероприятия, заявленного на перспективу как «Укрепление имеющихся и создание новых структур, деятельность которых нацелена на формирование социально-гуманитарной практики участников образовательного процесса», направленного на решение следующих стратегических задач:

- воспитание профессионально компетентных специалистов, способных решать проблемы на основе гуманистических ценностей и ответственного нравственного выбора средств их решения;
- создание условий для ускоренной социализации обучающихся и успешной адаптации будущих молодых специалистов в трудовых коллективах и в обществе в целом.

Одним из результатов проведения данного мероприятия является укрепление имеющихся в ТГТУ структур, вовлеченных в образовательно-воспитательный процесс. Таким образом, согласно вышеупомянутому, можно сделать вывод, что деятельность ЦПМС, в том числе и стратегия развития, направлена на воспитание профессиональных компетенций, развития, лидерских знаний, навыков и умений за счет повышения уровня знания иностранных языков и обретения коммуникативного международного опыта.

Среди перспективных задач Центра в рамках данного мероприятия:

- интернационализация образовательных программ (программы получения двойного диплома «ТГТУ–зарубежная ОО»);

- развитие экспорта и импорта образовательных услуг (обучение в ТГТУ российских и иностранных студентов на английском языке ведущими мировыми специалистами);
- развитие академической мобильности;
- работа молодежных языковых лагерей на базе ТГТУ;
- интеграция ТГТУ в международное образовательное и научное сообщество (стажировки преподавателей ТГТУ в ведущих мировых ОО, научно-образовательных центрах, технопарках).

3.2. ВНЕДРЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И МОДЕЛЕЙ ИНСТРУМЕНТОВ РАЗВИТИЯ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ

С целью внешнего стимулирования российских ОО к развитию академической мобильности имеет смысл развивать систему оценочных показателей, направленную, в том числе, на формирование и повышение собственной ответственности ОО за это направление.

Для сравнения разных ОО, когда речь идет о количественных показателях, имеет смысл пользоваться относительными (удельными), а не абсолютными величинами, которые будут сильно зависеть от масштаба ОО и не позволят корректно сравнивать ОО. В то же время, для оценки степени продвижения системы ВПО Российской Федерации в целом и ее отдельных сегментов (отраслевых, региональных и т.п.) по рассматриваемому направлению Болонского процесса необходимо использовать не только усредненные по совокупности ОО относительные, но и совокупные абсолютные значения, изменение которых во времени будет характеризовать динамику развития. Многие показатели вводятся в пересчете на семестровые программы. Этот прием использован для модельного «выравнивания» длительности программ академической мобильности, что позволяет сравнивать масштабы академической мобильности, реализуемой через программы различной длительности. Численность участников академической мобильности предлагается характеризовать как абсолютными, так и относительными показателями. Первые важны для оценки масштабов академической мобильности в целом по ОО, системе ВПО и ее отдельным сегментам, а вторые в большей степени служат для корректного сравнения уровня развития мобильности в разных ОО. Причем рассчитывается отношение «мобильных» студентов именно к общему контингенту, включающему все формы обучения, а не только очную – это представляется более правильным, поскольку нивелирование различий между формами обучения в большей степени соответствует международной практике. Важно и абсолютное число студентов, аспирантов, преподавателей и сотрудников ОО, выехавших за рубеж с образовательными и исследовательскими целями по направлению ОО. Это характеризует и

масштабы мобильности, и изменение качества самой ОО в плане формирования в ней контингента людей, обладающих международным опытом. Существующая в настоящий момент система показателей представлена в табл. 3.1.

Показатель 1.1.2 (табл. 3.1) может быть дополнительно детализирован по категориям студентов различных циклов ВПО (отдельно бакалавриат, магистратура, аспирантура), при желании – по направлениям подготовки, курсам и т.д., в зависимости от потребности конкретного исследования.

Целесообразно выделить группы основных и дополнительных показателей. Первые характеризуют рассматриваемое направление в целом, определяют долгосрочные стратегические приоритеты в его развитии. Вторые носят более локальный характер и характеризуют степень выполнения отдельных мероприятий среднесрочных и краткосрочных планов.

Дополнительные показатели данной группы, сформулированные в наиболее общем виде, в дополнение к основным, используются для осуществления внутреннего мониторинга процесса академической мобильности и формирования условий, способствующих ее развитию. К дополнительным показателям можно отнести количество читаемых в ОО курсов на иностранных языках; уровень знания иностранных языков среди студентов и ППС (в соответствии с общепринятыми стандартами типа TOEFL); наличие и степень достаточности нормативной базы, регулирующей вопросы организации академической мобильности, порядок признания дисциплин и периодов обучения за рубежом; общий объем привлеченных для поддержки академической мобильности финансовых средств, включая индивидуальные гранты.

Приведем пример расчета показателей. Рассчитаем показатель 1 для модельной ОО. Допустим, в этой ОО общий контингент российских студентов (все формы обучения) в 2010/2011 учебном году по данным формы госстатотчетности 3-НК составил 7568 человек. В программах академической мобильности в течение этого года принимали участие всего 43 российских студента, из них 10 человек обучались в зарубежной ОО в течение семестра (20 недель), 10 человек – в течение года (40 недель), 10 человек – в течение 10 недель, 13 человек – в течение 4 недель. Длительность семестра составляет 20 недель. Тогда показатель 1 будет равен:

$$\begin{aligned} \text{П1} &= \{10 \cdot (20 / 20) + 10 \cdot (40 / 20) + 10 \cdot (10 / 20) + 13 \cdot (4 / 20)\} / 7568 = \\ &= \{10 + 20 + 5 + 2\} / 7568 = 37,6 / 7568 = 0,005 (0,5\%). \end{aligned}$$

3.1. Основные показатели развития вузов Российской Федерации по направлению «Академическая мобильность»

№	Наименование показателя	Ед. изм.	Способ получения значения показателя
1.	Интегральные показатели, характеризующие масштабы мобильности		
1.1.	Участники программ мобильности		
1.1.1.	Общее число российских участников мобильности в вузе (все категории) за учебный год	чел.	Учитываются участники любых программ мобильности, учитываются все категории участников (студенты всех циклов, преподаватели, сотрудники, исследователи)
1.1.2.	В разбивке по категориям: Общее число российских студентов-участников мобильности в вузе (все категории) за учебный год	чел.	Учитываются студенты всех циклов высшего образования
1.1.3.	Общее число российских преподавателей-участников мобильности в вузе (все категории) за учебный год	чел.	Учитываются все преподаватели, участвовавшие в программах мобильности
1.1.4.	Общее число российских сотрудников-участников мобильности в вузе (все категории) за учебный год	чел.	Учитываются сотрудники всех категорий, кроме преподавателей (исследователи, администраторы и т.п.)
1.1.5.	Число приглашенных иностранных преподавателей, занятых в учебном процессе вуза в течение учебного года, (в перерасчете на семестровые программы)	чел.	$\{\sum [N3 \cdot (m3 / n3)]\}$, где $N3$ – количество приглашенных преподавателей, занятых в учебном процессе вуза в учебном году в течение определенного периода длительности $n1$; $n3$ – длительность занятости преподавателя в учебном процессе вуза в неделях; $m3$ – число недель в семестре

№	Наименование показателя	Ед. изм.	Способ получения значения показателя
1.2.	Совместные программы		
1.2.1.	Число действующих (имеющих контингент студентов) совместных образовательных программ высшего образования	шт.	Критерием отдельной образовательной программы может являться присваиваемая выпускникам степень и квалификация
1.2.2.	Общий контингент студентов совместных программ	чел.	Численность всех студентов (российских и иностранных), обучающихся по совместным программам в течение учебного года
1.3.	Финансовая поддержка мобильности		
1.3.1.	Объем внешнего (по отношению к вузу) финансирования совместных образовательных и исследовательских проектов	р.	Учитываются средства из внешних по отношению к вузу источников, полученные непосредственно на счета вуза
2	Относительные (удельные) показатели		
2.1.	Участники программ мобильности		
2.1.1.	Доля (%) российских студентов всех циклов, направленных для обучения за рубеж в течение учебного года, в их общем контингенте (в перерасчете на семестровые программы)	%	$\{\sum[N \cdot (m / n)]\} / Q \times 100\%$, где N – количество российских студентов вуза, обучающихся за рубежом в течение учебного года по программам определенной длительности n ; n – длительность программы обучения в неделях; m – число недель в семестре; Q – общий контингент российских студентов в вузе

№	Наименование показателя	Ед. изм.	Способ получения значения показателя
2.1.2.	Доля (%) иностранных студентов всех циклов, принятых вузом по программам мобильности в течение учебного года, в общем контингенте студентов вуза (в перерасчете на семестровые программы)	%	$\{\sum [N1 \cdot (m1 / n1)]\} / Q1 \times 100\%$, где $N1$ – количество иностранных студентов, принятых вузом в течение учебного года по программам мобильности определенной длительности $n1$; $n1$ – длительность программы обучения в неделях; $m1$ – число недель в семестре; $Q1$ – общий контингент студентов в вузе
2.1.3.	Доля (%) российских преподавателей, участвовавших в программах мобильности в течение учебного года, в их общем контингенте (в перерасчете на семестровые программы)	%	$\{\sum [N2 \cdot (m2 / n2)]\} / Q2 \times 100\%$, где $N2$ – количество российских преподавателей, участвовавших в программе мобильности определенной длительности $n1$ в течение учебного года; $n2$ – длительность программы мобильности в неделях; $m2$ – число недель в семестре; $Q2$ – общее число штатных единиц преподавателей в вузе
2.2.	Финансовая поддержка мобильности		
2.2.1.	Объем финансирования программ мобильности из собственных средств вуза за учебный год (доля средств в консолидированном бюджете вуза)	%	$(S1 / S) \cdot 100\%$, где $S1$ – объем средств, затраченных на финансирование программ мобильности в учебном году; S – консолидированный бюджет вуза в учебном году

Абсолютное число студентов, принявших участие в программах академической мобильности в течение учебного года в перерасчете на семестровые программы будет составлять, как видно из расчета, 37,6 человек.

Для того, чтобы обеспечить корректность, необходимо провести апробацию показателей в реальном мониторинге, в ходе которой уточнить все используемые источники информации, включаемой в базу для расчетов.

В рамках исследования внедрения моделей управления инструментами академической мобильности рассмотрим возможный, наиболее реализуемый, на наш взгляд, вариант структуры образовательной программы бакалавриата в рамках системы ECTS и модель управления СОП.

При реализации образовательной программы и организации учебного процесса необходимо введение индивидуальных учебных планов студентов, вообще говоря, различных для каждого студента направлений подготовки, которые определяют образовательные траектории учащихся на весь период их обучения.

Краеугольным камнем при переходе к системе кредитных единиц является перестройка организации учебного процесса в ОО, которая осуществляется по так называемой кредитно-модульной схеме, в отличие от «линейной», действующей в настоящее время в ОО России.

Организация учебного процесса включает четыре компонента: форма ведения учебного процесса; методическое обеспечение; запись студентов на дисциплины; служба академических консультантов (тьюторов). Рассмотрим последовательно эти компоненты.

Формами учебного процесса являются:

а) аудиторные занятия – лекции, практические занятия (семинары, групповое академическое консультирование), практикумы (лабораторные работы), мастер-класс;

б) внеаудиторные занятия – индивидуальные консультации, работа в научной библиотеке, самостоятельная работа, учебные и производственные практики;

в) контроль знаний – рубежная аттестация, контрольные работы, тестирование (письменное или компьютерное) по разделам курса, отчет по курсовым работам, коллоквиумы;

г) текущая и итоговая аттестации – итоговое тестирование по дисциплине, экзамен (письменный или устный), защита выпускной работы, междисциплинарный государственный экзамен.

ОО обязана информировать всех абитуриентов и студентов о правилах приема и организации учебного процесса, но не обязана согласовывать с каждым учащимся общую схему и детали ведения учебного процесса.

ОО отвечает за все методическое обеспечение учебного процесса. В частности, для каждого направления (специальности) на факультетах должны быть подготовлены:

- программы по каждой дисциплине учебного плана с учетом кредитных единиц;
- материалы для аудиторной работы по каждой дисциплине: тексты лекций, планы семинарских занятий, мультимедийное сопровождение занятий;
- материалы для самостоятельной работы студентов: наборы текстов домашних заданий, материалы самоконтроля по каждой дисциплине, темы рефератов и курсовых работ, учебные материалы в электронной библиотеке ОО;
- материалы для контроля знаний студентов: письменные контрольные задания, письменные и электронные тесты, экзаменационные билеты по каждой дисциплине;
- материалы для проведения практик: заключение договоров с организациями, планы и программы проведения учебных практик, формы отчетной документации.

Запись студентов на изучение дисциплин следующего учебного года организует факультет. Первокурсник до начала занятий получает в деканате факультета (у тьютора) подготовленный вариант индивидуального учебного плана, в который он может внести свои коррективы до 10 сентября текущего учебного года. Дальнейшие изменения в индивидуальном учебном плане студента в течение года не допускаются.

Студент 2 курса и старше составляет свой индивидуальный учебный план на следующий учебный год в период с 20 июня по 5 июля. Коррективы подаются в деканат студентом до 10 сентября нового учебного года. По каждой дисциплине деканат факультета, по согласованию с учебно-методическим отделом (УМО) ОО, устанавливает минимальное число студентов, необходимое для открытия дисциплины, а для каждого преподавателя – максимальное число студентов в учебном потоке (группе).

В случае если на данную дисциплину записалось число студентов, меньшее минимально, установленного УМО количества, то дисциплина не открывается и не вносится в рабочий план направления или специальности.

Если к данному преподавателю записалось число студентов, большее максимально установленного количества, то деканат формирует по этой дисциплине еще один учебный поток (учебную группу) и по своему усмотрению назначает в него преподавателя не меньшей квалификации.

Студент имеет право записаться на дисциплины, которые составляют вместе большее, чем 60 кредитов в учебном году. В этом случае,

при условии успешного выполнения учебного плана, срок обучения может быть сокращен.

Если студент, переведенный на следующий курс, в установленный срок не сдал в деканат факультета свой индивидуальный учебный план, то за основу его обучения принимается типовой рабочий план соответствующего курса.

По совокупности индивидуальных планов студентов факультет формирует рабочие учебные планы и составляет расписание занятий на один семестр учебного года.

Цикл общеобразовательных дисциплин. Для получения степени бакалавра необходимо получить 240 к.е., из которых около 60 к.е. отводится на дисциплины общего курса обучения.

Цикл общих профессиональных дисциплин. На освоение основных профессиональных дисциплин (ОПД) отводится не менее 80 к.е., включая учебные практики. На освоение специальных дисциплин (СД) отводится не менее 40 к.е., включая учебные практики и производственную практику для подготовки выпускной (дипломной) работы.

Цикл дисциплин повышенной трудности формируется с целью получения определенной специализации в рамках существующего направления, облегчающий выбор конкретной области науки, по которой предполагается выполнение выпускной (дипломной) работы, а также для углубленного изучения иностранного языка. На этот цикл могут записаться только те студенты 3–4 курса бакалавриата, которые успешно (с высокими баллами) прошли текущую аттестацию за предшествующий период. На освоение дисциплин цикла отводится не менее 20 – 30 к.е.

Другие виды учебной нагрузки. Курсовые работы (проекты) входят в общую трудоемкость дисциплины и оцениваются дополнительной 1 к.е. Одна учебная (производственная) практика оценивается отдельно – 3 к.е. Сдача государственного междисциплинарного экзамена – 3 – 5 к.е. Подготовка и защита выпускной работы – 12 – 15 к.е.

Пересмотр учебных планов направлений и специальностей, разработанных на основе действующих государственных образовательных стандартов, в современных исследованиях сводится к следующим моментам:

– использование трех форм учебного плана по каждому направлению (специальности):

а) базовые учебные планы – общие по направлению (специальности), служат для определения содержания и общей трудоемкости работы каждого студента;

б) индивидуальные учебные планы – различные для каждого студента, определяющие его образовательную траекторию;

в) рабочие планы – планы для формирования ежегодного графика учебного процесса и расчета учебной нагрузки преподавателей;

– введение нового цикла дисциплин для студентов, успешно осваивающих текущую аттестацию по всем дисциплинам индивидуального учебного плана и желающих специализироваться в определенной области знаний для написания выпускной работы, а также для более углубленной подготовки по иностранному языку;

– по степени обязательности и последовательности усвоения содержания образовательной программы учебный рабочий план может включать три группы дисциплин, изучаемых:

а) обязательно и строго последовательно во времени;

б) обязательно, но, возможно, не последовательно;

в) по своему выбору.

Кредитные единицы набираются по семестрам. По каждой дисциплине в колонке учебного плана вводятся три цифры в скобках, которые следуют сразу же после названия дисциплины, например, (3 : 2 : 0):

а) 1-я цифра обозначает максимальное число кредитных единиц, отводимых на освоение дисциплины;

б) 2-я цифра обозначает академические часы в неделю, отводимые на работу в аудитории (лекции, опрос, дискуссии, демонстрации и различные комбинации этого);

в) 3-я цифра обозначает время в академических часах в неделю, отводимое на практическую работу (лабораторные и практические занятия, семинары, курсовые и проектные работы, чертежно-графические работы, работа в компьютерном классе).

Контроль за освоением студентом каждой дисциплины осуществляется с помощью балльно-рейтинговой системы (БРС), включающей рубежную и текущую аттестации. УМО разрабатывает общие схемы для учебных групп специальностей, а факультеты и кафедры – конкретные схемы и положения о БРС по каждой дисциплине в терминах кредитных единиц для каждого этапа рубежного контроля знаний.

По результатам текущей аттестации студенту выставляются:

– зачет в целых единицах (кредитах), характеризующих общую трудоемкость освоения дисциплины;

– дифференцированная оценка, характеризующая качество освоения студентом знаний в рамках данной дисциплины.

В случае получения неудовлетворительных оценок повторное прохождение студентом рубежной и текущей аттестации не допускается, за исключением документально обоснованных случаев (болезнь и пр.).

По результатам рубежного и текущего контроля факультет составляет академические рейтинги студентов. Высокий рейтинг позволяет студенту получить академические льготы и преимущества

(повышенную стипендию, бесплатное обучение и пр.). Любой студент может получить аргументированные сведения о своем академическом рейтинге в деканате факультета или на веб-сайте факультета.

В течение одного семестра студенту необходимо освоить дисциплины в объеме 30 к.е., включая все дисциплины группы «а» предусмотренные индивидуальным учебным планом. В реальности студент может набрать меньшее число кредитов и тогда возможны три случая. Если студент за семестр получил более 25 кредитов и при этом освоил все дисциплины группы «а», то он автоматически получает возможность продолжения обучения в следующем семестре. Если же он получил более 25 кредитов, но при этом освоил меньшее число дисциплин группы «а», то вопрос о продолжении его обучения решается администрацией факультета. И, наконец, если студент получил менее 25 кредитов, то он автоматически выбывает из числа студентов, обучающихся на данном курсе.

По личному желанию и с согласия деканата факультета студент может быть восстановлен на предыдущем курсе, где по индивидуальному плану имеет возможность добрать необходимое число кредитов по дисциплинам группы «а».

Для содействия студентам в выборе и реализации их образовательных траекторий на факультетах организуется служба академических консультантов (тьюторов). Служба тьюторов создается при деканатах факультетов и подчиняется непосредственно декану факультета. Число тьюторов устанавливается в зависимости от числа студентов, например, один тьютор на 200 – 300 студентов. Один тьютор осуществляет свою работу, как правило, в рамках не более чем 1–2 направлений (специальностей) и курирует студентов от первого до выпускного курса.

Должность тьютора может занимать сотрудник с высшим образованием, прошедший надлежащую подготовку и являющийся экспертом в структуре учебного процесса данной группы направлений (специальностей). Он назначается на должность приказом по ОО при согласовании кандидатуры с деканом факультета.

Функциональные обязанности тьютора: представление академических интересов студента в ОО; участие в учебно-методических Советах факультета; осуществление групповых и индивидуальных консультаций студентов с целью наиболее рационального составления индивидуальных и рабочих учебных планов на год; проведение академических консультаций на регулярной основе в течение учебного года; ведение паспорта курируемых им направлений (специальностей); контроль своевременной подготовки и наличия всех методических материалов, необходимых для обучения по соответствующему направлению (специальности); проверка выполнения правил проведения ру-

бежного и текущего контроля по всем дисциплинам, участие в работе комиссий по проведению контрольных ректората; повышение квалификации не реже одного раза в три года.

Из изложенного выше видно, что модификация образовательной программы и перестройка организации учебного процесса в ОО являются основными элементами перехода к системе кредитных единиц по кредитно-модульной схеме. Важно правильно оценить степень готовности ОО к такой неформальной операции и приготовиться к следующей стадии – изменению системы оценок знаний студентов. Эта процедура предусматривает переход в рамках эксперимента на многобалльную (10- или 100-балльную) систему оценок, которая должна быть связана с балльно-рейтинговой системой ОО, а также введение в ОО балльно-кредитной системы оценивания.

Начиная с 2011 г. в ТГТУ проводится эксперимент по переходу на новую систему организации учебного процесса с использованием балльно-рейтинговой системы. В рамках данного эксперимента разработана инструкция преподавателю по переходу на балльно-рейтинговую систему оценивания учебных достижений студентов.

Если говорить о темпах перехода к новой для российской высшей школы системе кредитных единиц, то следует признать, что отступления от действующей «линейной» схемы должны вводиться постепенно, без нарушения целостности и качества образования. При этом необходимо осознать, что факультеты и кафедры хотя и получают большую академическую свободу, но несут и большую ответственность, как перед администрацией ОО, так и перед потребителями образовательных услуг.

Информационная кампания по реализации системы ECTS в российском академическом сообществе еще развернута на недостаточном уровне. В то же время это сообщество понимает важность проблем, сопровождающих развитие Болонского процесса на европейском континенте.

Отсутствие достаточной информационной политики и в странах Евросоюза подтверждается выводами Еврокомиссии и Европейской ассоциации ОО, сделанными на международных конференциях в Цюрихе (Швейцария) и Граце (Австрия) накануне встречи министров образования в Берлине в 2003 г. Основные принципы и инструменты ECTS еще не доведены до сведения всех европейских ОО, их администрации, преподавателей и студентов.

В западноевропейских ОО решаются те же проблемы, что и в российских ОО, участвующих в эксперименте: как правильно распределить кредиты по дисциплинам образовательной программы, как сохранить при этом качество и установить эффективный контроль за качеством обучения, как правильно определить трудоемкость учебной

нагрузки студентов, каким образом превратить переводные ECTS-кредиты в накопительные единицы.

Говоря о различных национальных системах кредитов, или системах отдельных ОО в плане их совместимости, необходимо отметить, что (даже если они не совместимы) их существование является более предпочтительным, чем отсутствие какой-либо системы кредитных единиц вообще, так как они обеспечивают дополнительные количественные оценочные критерии.

Успех реализации СОП напрямую связан с четкой логикой их построения, что достигается путем продуманного управления всеми стадиями инициации программы, начиная от нахождения грантов на разработку интегрированного учебного плана и заканчивая конкурентоспособностью выпускников на рынке труда.

Изначальное содействие факультетам и кафедрам в институционализации СОП призван оказывать УМС. В его компетенции: юридическое сопровождение совместных программ; консультирование по вопросам академической мобильности; ведение базы данных СОП; контроль за их выполнением и подготовка отчетов об их реализации и др.

Взаимодействие с факультетами по СОП осуществляется через ответственных за международные связи на факультетах (ответственные лица). Встречи и тренинги с ними проводятся с регулярностью раз в два месяца. Отдельно рассматриваются особенности создания СОП по странам. Административное оформление СОП включает подготовку приказов об их создании и открытии. Юридическое сопровождение СОП подразумевает подготовку Соглашений по их реализации совместно с заведующими кафедрами, включая разработку рабочей программы сотрудничества. Учебный план программы, календарный план, структура модулей в каждом из ОО-партнеров с разбивкой по часам и количеству присуждаемых кредитов рассматриваются как неотъемлемая часть Соглашения. Далее они передаются на рассмотрение и утверждение в УМО.

Консультирование по вопросам академической мобильности, прежде всего, включает в себя подробное ознакомление с информацией о различных стипендиальных и грантовых программах национальных и международных фондов, а также образовательных агентств, предоставляющих финансовую поддержку для встреч преподавателей в ОО-партнерах с целью разработки совместного учебного плана и для обеспечения академической мобильности студентов. В частности, преподаватели и студенты знакомятся с программой Европейского Союза «Эрасмус Мундус», программами DAAD, стипендиями Министерства высшего образования и исследований Франции и др.

УМС ведет базу СОП, которая регулярно обновляется и пополняется. Информация из базы данных размещается в рекламных буклетах

и в специальных брошюрах, которые выходят на русском и английском языках. Также Отдел передает эту информацию в редакцию сайта ОО для размещения в Интернете.

Контроль за реализацией СОП осуществляется через сбор данных в соответствии со следующими показателями их эффективности: количества студентов, зачисленных на обучение; количества студентов, завершивших обучение; количества студентов, получивших диплом ОО-партнера; количества студентов, проходивших практику в ОО-партнере; количества трудоустроившихся студентов.

По вновь создаваемым программам отслеживаются следующие показатели: год и месяц начала создания программы; количество поездок преподавателей в ОО-партнер; количество поездок преподавателей ОО-партнера в ОО; наличие соглашения и рабочей программы; наличие утвержденного руководителя программы; наличие утвержденного учебного плана; наличие стипендии страны-партнера; наличие языковых групп на факультете; рейтинг ОО-партнера со ссылкой на источник; наличие гранта на разработку программы; стоимость обучения в ОО-партнере; возможность работать в стране ОО-партнера.

Кроме данных показателей используются контрольные цифры среднесрочной программы развития, в которой предусматривается ежегодное увеличение СОП и обучающихся по СОП по каждому факультету.

Во всех базовых документах Болонского процесса основной вектор развития программ высшего образования, включая программы двойных и совместных дипломов, определяется как «гармонизация их архитектуры» (Болонская и Сорбонская Декларации) посредством принятия всеми странами трех циклов высшего образования (программы подготовки бакалавров–магистров–докторов).

Как правило, в каждом ОО-партнере руководитель СОП должен иметь докторскую или кандидатскую степень, свободно владеть английским и желательно каким-либо еще европейским языком. Ожидается, что преподаватели, участвующие в СОП, имеют опыт международного сотрудничества и активно реализуют политику интернационализации вуза, хорошо понимают и приветствуют основные принципы Болонского процесса.

Наблюдается серьезное доминирование магистерских программ среди программ СОП, что вполне закономерно, поскольку требования государственных стандартов или аккредитационных агентств в странах каждого из ОО-партнеров не позволяют существенно менять учебные планы бакалаврских программ. По программам бакалавриата преимущественно идет «включенное» обучение. Характерно, что во всех случаях именно российские студенты едут учиться в европейскую ОО, а не наоборот.

Средняя продолжительность СОП подготовки бакалавра – 40 месяцев. Как правило, СОП подготовки бакалавров основываются на двухстороннем сотрудничестве ОО.

В большинстве таких программ студенты обязаны обучаться в одной ОО-партнере (81%). В 13% программ они должны обучаться минимум в двух ОО-партнерах, что особенно характерно для программ, осуществляемых в рамках «Эрасмус Мундус». В большинстве программ подготовки бакалавров обучение за рубежом происходит на третьем году обучения.

Согласно стандартам третьего поколения 75% учебного плана может быть вариативным. Здесь возникает возможность такого взаимодействия с ОО-партнерами, при котором ОО будет создавать качественно новый образовательный продукт, привнося в СОП то, чего в них не было раньше. Происходит либо расширение учебных планов ОО-партнеров, либо углубление уже имеющихся дисциплин и модулей.

На общегосударственном уровне стоят задачи гармонизации образовательных систем, развития механизмов взаимного признания квалификаций и степеней, создания сопоставимых систем оценки качества образования. Однако конкретной реализацией этих принципов предстоит заниматься непосредственно ОО. При этом уровень участия российских ОО в этих процессах крайне неравномерен. Руководители ОО, достаточно давно вступивших в процесс международной интеграции, знают не только о приобретаемых при этом преимуществах и открывающихся новых возможностях, но и о возникающих проблемах и вопросах.

В контексте общей цели развития академической мобильности в Российской Федерации как одного из приоритетных направлений Болонского процесса постановка задач на уровне отдельной ОО может выглядеть следующим образом:

- ввести в практику целевое выделение в бюджетах ОО средств для финансирования программ академической мобильности, реализуемых в рамках прямого сотрудничества ОО;
- совершенствовать организационные механизмы и нормативно-методическое обеспечение академической мобильности.
- развивать культуру формирования гибких образовательных траекторий, механизмов признания и перезачета дисциплин и периодов обучения в других ОО, в том числе, иностранных;
- активно развивать прямое сотрудничество между ОО в образовательной и исследовательской сферах, активизировать формирование совместных образовательных и исследовательских программ;
- разработать систему оценки академической мобильности внутри ОО;

- разработать механизмы мотивации к изучению иностранных языков; внедрить формы и методы обучения иностранным языкам, обеспечивающие существенное повышение уровня языковой подготовки студентов и преподавателей; формировать курсы и программы на иностранных языках;

- развивать (в дополнение к традиционным) дистанционные формы обучения иностранных студентов как наиболее экономически целесообразные;

- развивать систему информирования студентов, преподавателей и сотрудников ОО о задачах, возможностях и проблемах, связанных с академической мобильностью;

- обеспечить социально-бытовые условия и гарантии безопасности для обучения в российских ОО иностранных граждан;

- создавать инфраструктуру социальной и культурной поддержки и адаптации иностранных студентов, развивать систему консультационных услуг для приезжающих студентов.

Результаты обучения формулируются в процессе консультаций с профессиональным сообществом. Гарантом успеха СОП, особенно в области прикладных наук, является их четкая направленность на интересы крупных технологических и промышленных организаций, работающих в России и в странах-партнерах, или совместных производств. Руководители этих организаций, как показывает европейская практика последних лет, все чаще садятся за стол переговоров с учеными ОО, участвующими в разработке СОП, для того, чтобы создать программы предельно приближенными к потребностям современного бизнеса и рынка труда. Слушатели СОП, разработанных вместе с представителями бизнеса, не имеют проблем с трудоустройством. Именно эти выпускники делают высокий рейтинг своих ОО, так как показатель трудоустройства становится самым главным в мире прагматиков.

Технология повышения качества продукции организации на основе механизма академической мобильности

Качество не может быть обеспечено только контролем готовой продукции. Качество формируется с самого начала и должно контролироваться на всех стадиях – с исследования потребностей и до поставки готовой продукции потребителю.

Рассмотрим технологию повышения качества продукции организации, в основе которой заложена «петля качества» соответственно жизненному циклу продукции (рис. 3.2). Жизненный цикл продукции представляет собой совокупность процессов, выполняемых от момента выявления потребностей в определенной продукции до момента удовлетворения этих потребностей и утилизации продукции. Петля качества

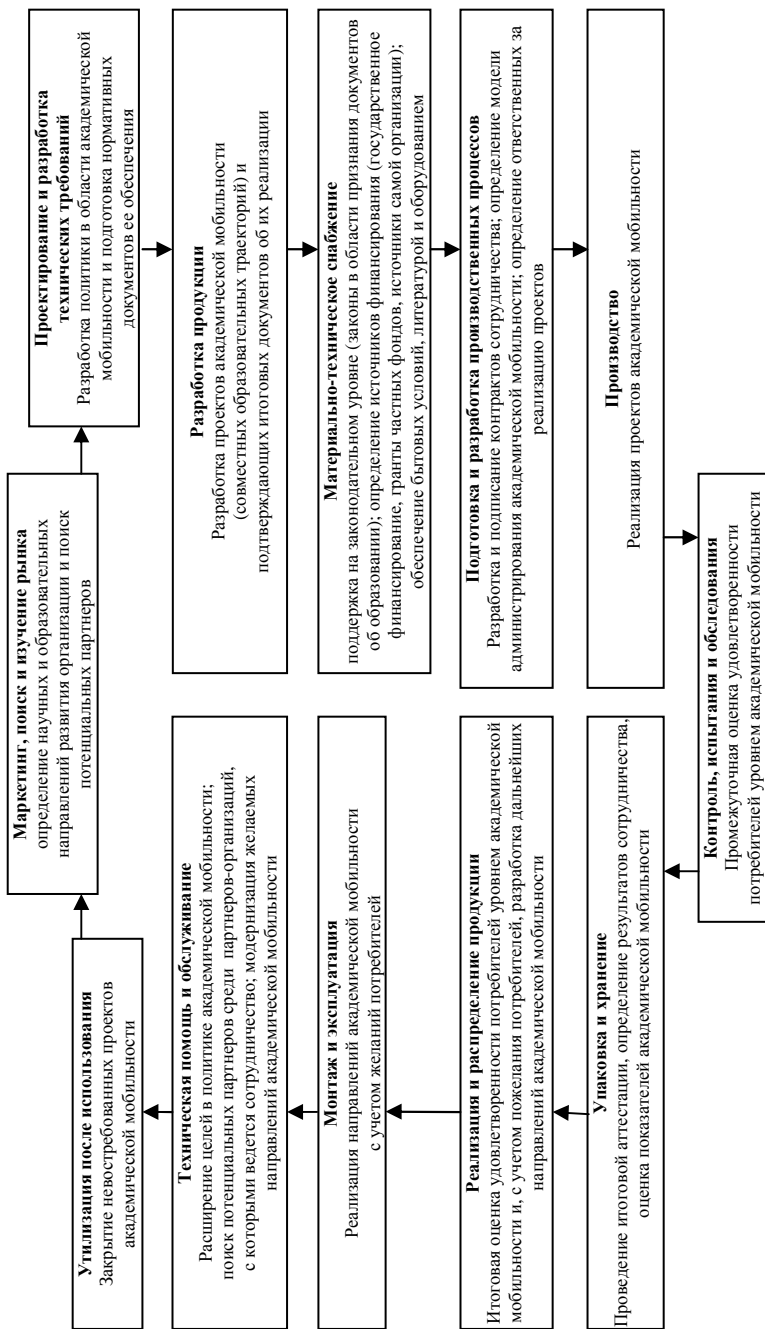


Рис. 3.2. Технология повышения качества продукции организации на основе академической мобильности

показывает как и с помощью каких видов деятельности осуществляется влияние на качество на разных стадиях жизненного цикла продукции.

Механизм реализации повышения качества продукции на основе механизма академической мобильности

Механизм реализации повышения качества продукции организации на основе внедрения механизма академической мобильности представлен на рис. 3.3 и состоит из следующих этапов.

1. Анализ процессов, задействованных в повышении качества продукции, и разработка направлений академической мобильности.
2. Поиск потенциальных организаций-партнеров.
3. Разработка совместных проектов и их выполнение.
4. Оценка результатов внедрения академической мобильности.
5. Реализация улучшений качества продукции.

При разработке данного механизмы были учтены стратегические цели развития организации и процессы жизненного цикла продукции.

Методика оценки удовлетворенностью качеством продукции в условиях организации академической мобильности

Апробация исследования была проведена в ФГБОУ ВПО «ТГТУ».

Для определения степени повышения качества продукции разработаны:

- 1) комплекс методического обеспечения, основанный на определении удовлетворенности студентов качеством организации международной академической мобильности (табл. 3.2);

Комплекс методического обеспечения имеет следующую структуру: вопросы и варианты ответов (в скобках дано количество, присваиваемое ответам на вопросы 3 – 11; баллы для анкетированных скрыты).

Обработка результатов проводится следующим образом.

1. Производится расчет удовлетворенности студентов качеством организации международной академической мобильности по пунктам 3 – 11 анкеты в соответствии с полученными данными по формуле

$$U_c = S / \Sigma \cdot 100\%,$$

где U_c – удовлетворенность студента; S – сумма баллов, определенная каждым студентом; Σ – наибольшая возможная сумма баллов (в предложенной анкете равна 18 баллам).

2. Анализируется перспектива применения полученных знаний студентами, отраженная в пункте 12.

3. Анализируются пожелания, высказанные в пункте 13.

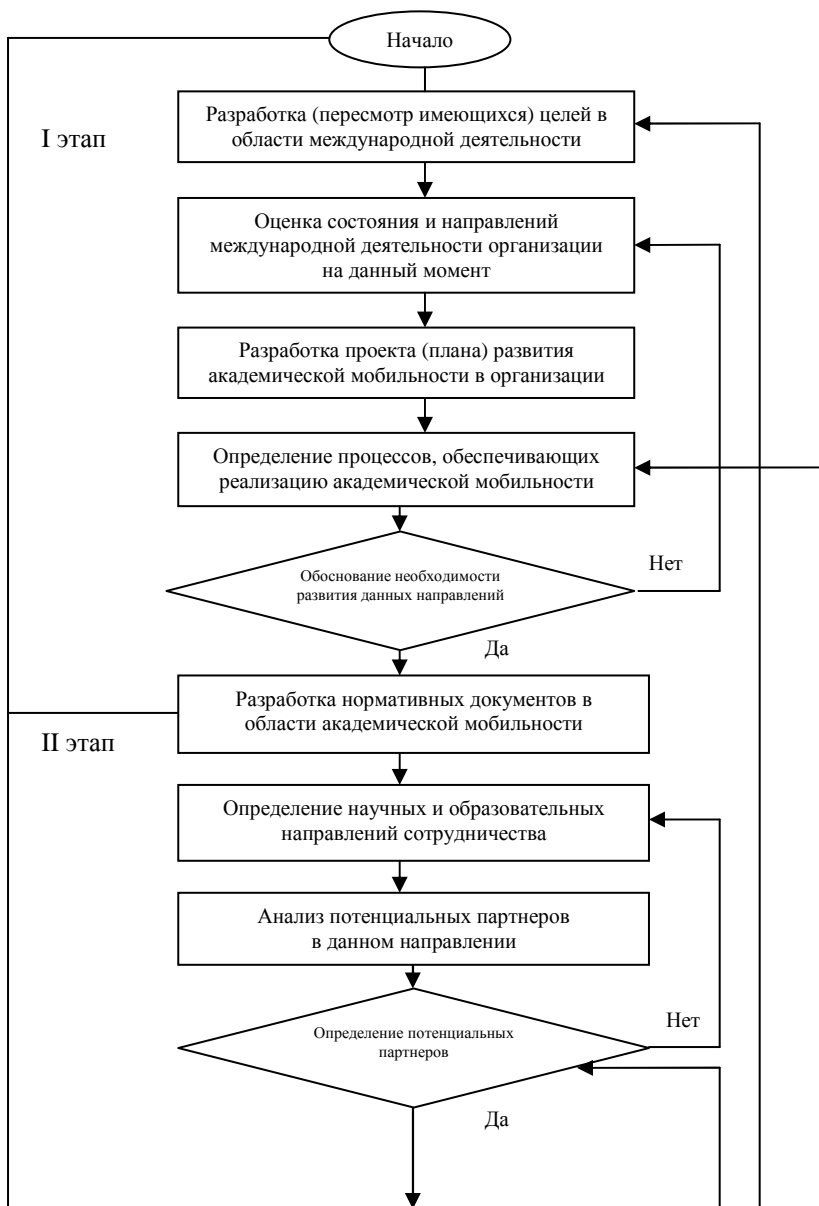


Рис. 3.3. Алгоритм механизма повышения качества продукции на основе академической мобильности

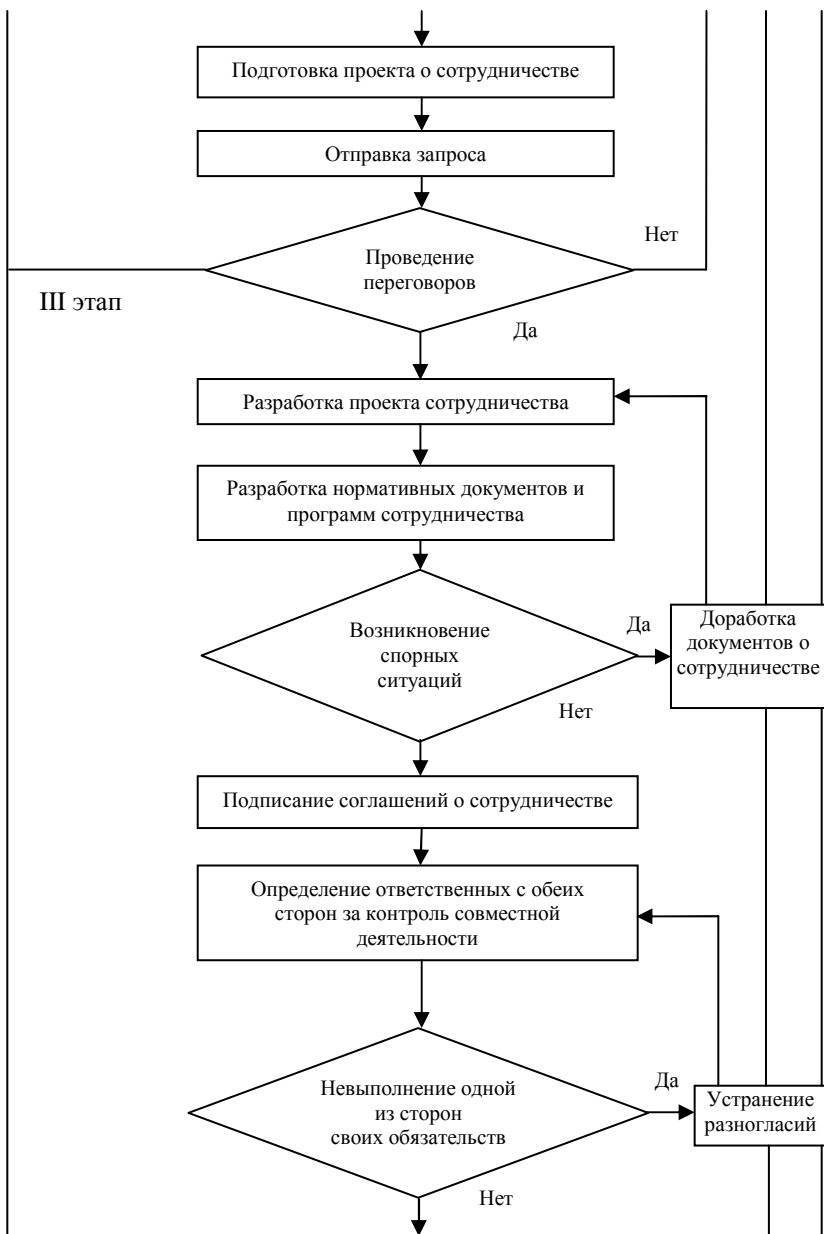


Рис. 3.3. Продолжение

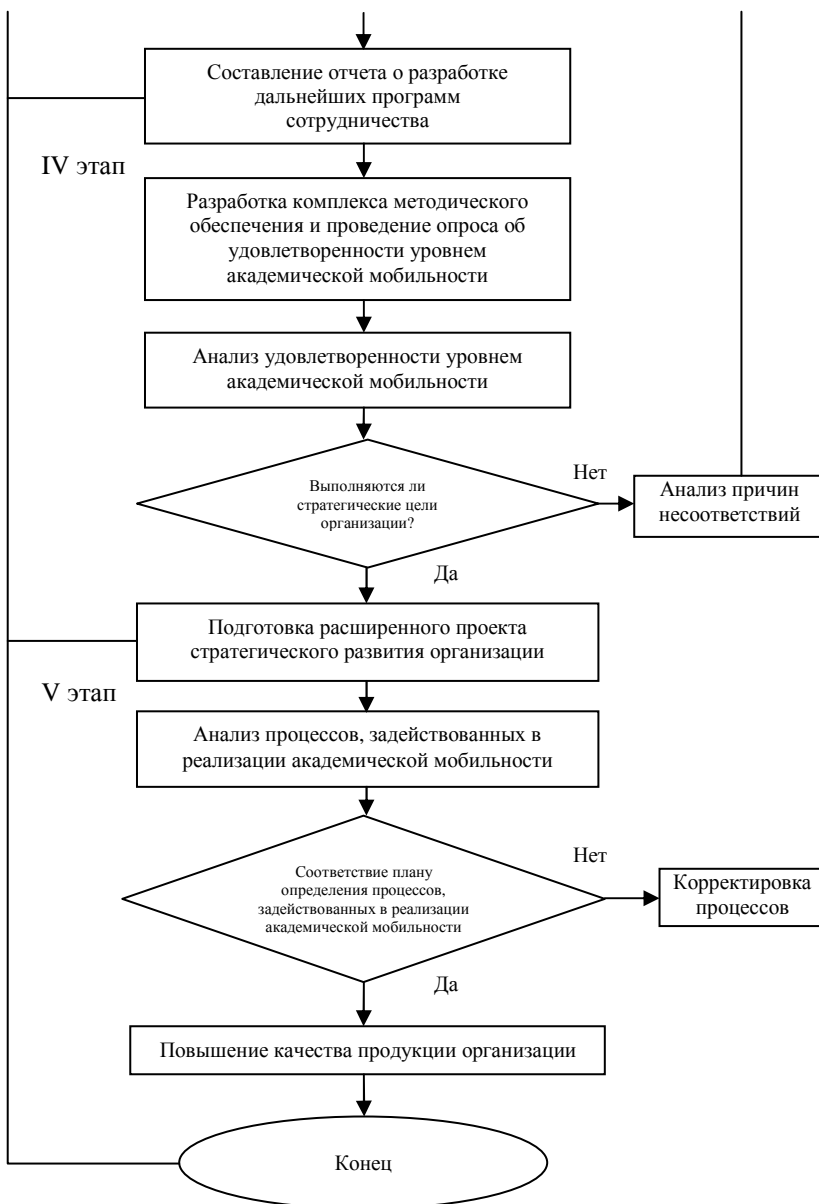


Рис. 3.3. Окончание

3.2. Комплекс методического обеспечения, разработанный для оценки результативности СМК организации на основе развития международной академической мобильности

1. Направление основной образовательной программы:	а) экономическое; б) инженерное
2. Год обучения:	а) 1; б) 2; в) 3; г) 4; д) 5
3. Считаете ли Вы преподавателей авторитетом?	а) да (2); б) нет (0); в) не всех (1)
4. Считаете ли Вы достаточным количеством предметов, преподаваемых на иностранном языке?	а) да (2); б) нет (0); в) не совсем (1)
5. Хотели бы Вы что-то изменить в своих лекционных и практических занятиях?	а) да, почти все (0); б) все устраивает (2); в) хотел(а) бы внести некоторые коррективы (1)
6. К какому уровню Вы отнесли бы качество получаемого образования?	а) высокое (2); б) среднее (1); в) низкое (0)
7. Считаете ли Вы достаточным применение современных технологий обучения преподавателями?	а) да (2); б) нет (0); в) не совсем (1)
8. Принимали ли Вы ранее участие в программах академической мобильности?	а) да (2); б) нет (0)
9. Хотели бы Вы принять участие в программах международной академической мобильности для студентов?	а) да (2); б) нет (0); в) не знаю (1)
10. Довольны ли Вы выбором программ международной академической мобильности?	а) да (2); б) нет (0)

<p>11. Ваш уровень владения английским языком и спец. предметами на английском языке в настоящий момент достаточен для:</p>	<p>а) только прохождения краткосрочных языковых курсов (до одного месяца) в зарубежных образовательных организациях (0); б) стажировки (от одного месяца и более) в зарубежных образовательных организациях и обучения по специальности на английском языке (1); в) прохождения полного курса обучения на иностранном языке в зарубежных образовательных организациях с получением степени (бакалавра, магистра, PhD) (2)</p>
<p>12. Где в дальнейшем Вы планируете применить полученные знания?</p>	<p>а) магистратура / аспирантура; б) преподавательская деятельность; в) работа по основной специальности</p>
<p>13. Опишите кратко, какие изменения Вы внесли бы в процесс образования?</p>	

В опросе приняло участие 60 студентов 1 – 5 курсов инженерного и экономического направлений. В результате обработки анкет были получены следующие результаты.

Удовлетворенность студентов организацией международной академической мобильности в среднем составила 76,5%.

Удовлетворенность студентов инженерного направления в среднем составила 68%, удовлетворенность студентов экономического направления – 85%.

Анкетирование также показало, что удовлетворенность студентов качеством организации международной академической мобильности на старших курсах (3 – 5 курс) в среднем на 3% выше, чем на младших (1–2 курс).

Студенты полностью довольны организацией программ международной академической мобильности, активно участвуют в них и заинтересованы в последующем участии в программах следующего уровня подготовки.

Анализ пункта 12 анкеты показал, что 20% студентов планируют продолжить обучение в магистратуре и/или аспирантуре, 15% студентов хотели бы заниматься преподавательской деятельностью, 65% студентов собираются работать по специальности на предприятиях и в организациях, где знание иностранного языка приветствуется или является необходимым условием.

Важно отметить, что к старшим курсам процент студентов, которые хотят продолжить свое образование в магистратуре и аспирантуре, а также заниматься преподавательской деятельностью, вырос на 15 и 10% соответственно.

В пункте 13 анкеты студентами были выражены следующие пожелания:

- увеличить количество академических часов, отведенных на изучение иностранных языков (30% студентов);
- увеличить количество предметов на английском языке (25% студентов);
- проходить языковую практику за границей (50% студентов).

Некоторые студенты высказывали пожелания о дополнении преподавательского состава носителями языка, а также были внесены предложения по проведению видеоконференций с зарубежными партнерами и др.

Полученный результат говорит о том, что студенты имеют мотивацию к участию в программах международной академической мобильности и проявляют большую заинтересованность в этом вопросе.

2. Комплекс методического обеспечения, основанный на анализе состояния и тенденций развития внутренней академической мобильности (табл. 3.3).

Анализ опроса показал, что 90% студентов не заинтересованы в обучении в другой организации внутри страны.

На основе вышеперечисленного исследования формируются направления развития академической мобильности, скорректированные согласно жизненному циклу продукции.

В то же время анкетирование показывает желание студентов пройти обучение в зарубежной ОО. А как известно потребители рождают спрос. Анализируя изложенные факты, можно сделать вывод о незаин-

3.3. Комплекс методического обеспечения, реализованный среди студентов-бакалавров, для анализа состояния и тенденций развития внутренней академической мобильности

Ваш пол?	а) мужской; б) женский
Курс обучения?	
Финансирование Вашего обучения?	а) бюджетное; б) договорное
Какими иностранными языками владеете?	
Ваш уровень владения иностранным языком?	а) не владею иностранными языками; б) начальный; в) средний; д) выше среднего; г) продвинутый
Считаете ли Вы преподавателей, проводивших занятия в вашей группе, авторитетом для Вас?	а) да; б) нет
Хотели бы Вы что-то изменить в лекциях и практических занятиях, проводимых в вашей группе?	а) да, почти все; б) все устраивает; в) хотел(а) бы внести некоторые коррективы
К какому уровню Вы отнесли бы качество получаемого образования?	а) высокое; б) среднее; в) низкое
Хотели бы вы сменить вуз?	а) да; б) нет
Какой дальнейший путь после 4 курса Вы хотите выбрать?	
Хотели бы Вы после 4 курса пройти обучение в магистратуре за границей?	а) да; б) нет
Хотели бы Вы после 4 курса пройти обучение в магистратуре в другой организации в России?	а) да; б) нет

Хотели бы Вы провести семестр или год обучения в организации за границей?	а) да; б) нет
Хотели бы Вы провести семестр или год обучения в другой организации в России?	а) да; б) нет

тересованности потребителей образовательных услуг во внутренней академической мобильности. Практически такая же ситуация складывается и с ППС.

Однако на определенном этапе своего развития внешняя академическая мобильность непременно столкнется с необходимостью построения системы внутренней академической мобильности. В наши дни такие тенденции уже прослеживаются в Европе. Так, например, в Швеции существует служба, занимающаяся набором студентов для всех государственных университетов страны.

Существование такой службы значительно облегчает зарубежным потенциальным партнерам поиск интересующей информации о местных программах обучения и деятельности ОО. Швеция является членом Евросоюза и страной, подписавшей Болонскую декларацию. Очевидно, что подобного рода тенденции в ближайшее время проявятся и в других европейских странах.

Таким образом, чтобы быть конкурентоспособной на европейском образовательном пространстве нашей стране просто необходимо развитие внутренней академической мобильности.

Первым шагом для ее развития должно быть совершенствование нормативно-методической базы, которая должна обеспечивать достаточно свободное перемещение студентов из одной ОО в другую как в пределах программ одного уровня высшего образования, так и на разных уровнях (например, поступление выпускников-бакалавров одной ОО в магистратуру другой) – как систему индивидуальных образовательных траекторий. Конечной целью этой процедуры должно стать развитие СОП между российскими ОО.

Международная деятельность каждой из ОО-участников внутренней академической мобильности позволит расширить число потенциальных международных партнеров.

Одним из способов развития внутренней академической мобильности является создание СОП между несколькими российскими государственными ОО. Система организации СОП внутри страны возможна по той же схеме, что и с зарубежными партнерами. Учитывая, что федеральный компонент обязателен и един для всех образовательных

программ государственных ОО, то в процессе организации СОП внутри страны главной целью для ОО-партнеров является совмещение региональных компонентов образовательных программ. На сегодняшний момент это является наиболее важным, трудоемким, но вполне достижимым процессом по созданию платформы для развития СОП внутри страны.

Развитие СОП внутри страны за счет обмена опытом и агрегирования информации в области подготовки молодых преподавателей также может привести к развитию системы единых требований к современному преподавателю ОО.

В каждом российском ОО существует своя система подготовки современных преподавателей ОО, основанной на принципах непрерывного менеджмента, который для персонала ОО определяется как «непрерывное совершенствование в течение всей жизни».

В настоящее время в ФГБОУ ВПО «ТГТУ» выработана трехуровневая модель подготовки преподавателей ОО для слушателей трех различных категорий: студенты; аспиранты и молодые преподаватели; преподаватели со степенью.

Каждая из категорий слушателей соответствует уровню подготовки.

Первый уровень – студенты; второй – аспиранты и молодые преподаватели; третий – преподаватели со степенью.

В структуре ФГБОУ ВПО «ТГТУ» созданы два подразделения, специализирующиеся на подготовке слушателей этих трех уровней: ЦПМС и Центр инженерной педагогики.

ЦПМС занят подготовкой слушателей первый двух уровней. Центр инженерной педагогики специализируется на подготовке слушателей третьего уровня.

Подготовка первого уровня, основанная на разработанной ЦПМС концепции подготовки международных специалистов, представлена комбинацией трех компонентов подготовки: инженер со знанием иностранного языка–преподаватель ОО–исследователь.

Первый компонент включает в себя изучение двух иностранных языков, усиленное изучение английского языка и повышение уровня владения им, изучение предметов на английском языке, не дублирующих основную программу подготовки дневного обучения. Второй компонент подразумевает получение студентом диплома с квалификацией, позволяющей преподавать в ОО. Студенты в процессе обучения проходят различные педагогические дисциплины, подготовка преподавателей инженерных специальностей осуществляется на основе международных стандартов IGIP. Третий компонент: студенты принимают участие в различных исследовательских проектах в образова-

тельных центрах ТГТУ, их готовят быть мобильными, учат правильной коммуникации в различных академических и научных кругах.

Второй уровень подготовки подразумевает следующие направления: повышение уровня английского языка; совершенствование английского языка для академической мобильности на основе курса ILAN (Инновационные языковые учебные программы в технических университетах), методологического комплекса, разработанного концепцией ТЕМПУС; курс профессионального английского для обучения преподавателей работе с профессиональной литературой на английском языке.

Третий уровень подготовки подразумевает подготовку слушателей в области инженерной педагогики согласно международным стандартам IGIP.

Развитие внутренней академической мобильности может в дальнейшем унифицировать систему подготовки различного уровня преподавателей ОО, будет содействовать созданию единых общероссийских стандартов подготовки преподавателей международного уровня, согласно требованиям академической мобильности и международным стандартам IGIP. Наличие этого элемента может служить инструментом оценки совершенствования СМК в ОО.

Специфика и проблемы академической мобильности в России заключаются в неплановом характере этой деятельности, отсутствии материально-финансового обеспечения, нехватке специалистов в этой области, в неразработанности специальных методов и механизмов академических обменов, недостаточном количестве и качестве совместных программ, отсутствии инфраструктуры, обеспечивающей эффективное сотрудничество. Развитие академической мобильности невозможно без решения на международном уровне таких проблем, как синхронизация программ обучения по курсам и специальностям, признание российских документов об образовании и степеней за рубежом.

В Национальном докладе Российской Федерации, подготовленном к саммиту министров образования стран-участниц Болонского процесса в Лондоне в мае 2007 г., была дана развернутая характеристика положения о развитии академической мобильности в Российской Федерации, охарактеризованы масштабы мобильности. Так, свыше 2 тыс. российских граждан (студенты, аспиранты, преподаватели и научные работники) ежегодно проходят обучение в более чем 30 странах мира на основе международных договоров Российской Федерации, а также прямых партнерских связей российских и зарубежных ОО по таким формам, как полный курс обучения, включенное обучение, стажировка, научная работа, повышение квалификации.

В вышеупомянутом Национальном докладе Российской Федерации одним из главных вызовов (проблем), стоящих перед Россией в период формирования единого европейского образовательного про-

странства, названа «неготовность части российских ОО выступать равноправным партнером в программах мобильности (недостаточное финансирование, слабое знание иностранных языков)». Эта неготовность проявляется и до сих пор и заключается в неразвитости нормативно-методической базы, организационных схем мобильности и систем информирования. Помимо этого ключевым для развития обратной мобильности является состояние учебно-материальной базы и инфраструктурное обеспечение. При этом финансовый фактор является ключевым, поскольку академическая мобильность представляет собой наиболее «финансовоемкое» направление Болонского процесса.

Помимо этого, факторами, сдерживающими академическую мобильность, являются:

- недостаточное знание иностранных языков;
- недостаток подробной информации о возможностях участия в зарубежных программах;
- различия в структурах образовательных программ и курсов в зарубежных ОО;
- проблемы трансферта кредитов и оценок;
- несогласованность учебных планов между партнерскими ОО.

Вместе с тем, неготовность российских ОО к равноправному партнерству в программах мобильности связана не только с недостаточным финансированием, но и, как это ни парадоксально, с неопределенностью целей развития мобильности как на уровне отдельной ОО, так и на уровне страны в целом. Принятие ОО ответственности за развитие мобильности должно быть подкреплено пониманием стратегической важности этой задачи непосредственно для конкретной ОО. Так как стратегия в области качества является стратегией развития организации, академическая мобильность является инструментом реализации стратегии ОО в области качества, совершенствуя СМК в процессе непрерывного менеджмента.

В большинстве случаев мобильность не только не приносит быстрых финансовых выгод ОО, но и ведет к дополнительным издержкам. Позитивный эффект от развития академической мобильности связан, как правило, с работой на имидж и престиж ОО, которые приносят выгоды в долгосрочной перспективе и требуют систематической работы и вложений. Следовательно, можно предположить, что развитие академической мобильности является приоритетом в ОО, где выстроены системы стратегического управления. В большинстве ОО Российской Федерации академическая мобильность, как не приносящий быстрых выгод процесс, отторгается системой.

Анализ опыта российских ОО в развитии академической мобильности студентов позволяет сделать вывод, что для успешного развития академической мобильности необходимо разработать стратегию этого направления, которая вписывалась бы в общую программу интеграции

ОО России в мировую систему образования и науки в рамках совершенствования СМК в ОО.

России необходимо рассматривать образование как стратегическую сферу своих международных интересов и, в первую очередь, работать в рамках концепции модернизации системы ВПО международную образовательную политику, призванную решать задачи превращения обучения за рубежом в неотъемлемый компонент высшего образования, развития международных связей, формирования имиджа страны, привлекательной для иностранных студентов и ученых. В свою очередь, для решения этих задач необходимо:

- обеспечить возможность продолжения обучения за рубежом хотя бы для 10% российских студентов, получающих дипломы ОО в Российской Федерации;

- обеспечить максимальную и адекватную информированность студентов, преподавателей и общественности относительно содержания образования в странах и конкретных ОО;

- стимулировать изучение иностранных языков, международных отношений и страноведения; ввести требования обязательного владения по окончании ОО иностранным языком и глубоких знаний хотя бы об одной стране;

- расширять возможности для ППС в приобретении опыта и знаний в сфере международного и регионального бизнеса и иностранных языков;

- интегрировать обучение за рубежом с учебными планами высшего образования;

- поддерживать сотрудничество между ОО, ведущее к получению совместных степеней и других форм автоматического признания, что повышает уровень доверия между ОО и способствует взаимному признанию квалификаций;

- либерализовать политику обучения и трудоустройства иностранных студентов с предоставлением им возможности работать в период обучения и трудоустроиваться на российские предприятия после прохождения полного курса обучения;

- устранить для иностранных студентов барьеры, проявляющиеся в сложностях оформления визовых документов (особенно краткосрочных, для посещения страны в рамках учебных обменов и конференций), ограничениях на проведение научных исследований.

Только в результате реализации такой образовательной политики российские студенты, преподаватели и сотрудники станут полноправными участниками академической мобильности, будет обеспечен рост качества, привлекательности и конкурентоспособности результата функционирования ОО.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Монография подготовлена на основе исследования комплекса проблем, посвященных совершенствованию СМК ОО. Актуальность исследования именно в этом направлении обусловлена развитием международных отношений и высоким уровнем интеграции на международном уровне объекта исследования. В настоящее время ОО и, в частности, объект исследования, направляют свою деятельность в область международного научного сотрудничества. В последнее время на федеральном уровне проводится работа по поддержке академической мобильности, ее информационному, техническому и материальному обеспечению.

Проведенные исследования позволили сделать следующие выводы.

1. Политика в области качества, разрабатываемая на этапе внедрения СМК подразумевает непрерывное совершенствование СМК. В связи с этим в монографии обоснована теория непрерывного совершенствования и ее функционирование в ОО.

2. Академическая мобильность – это базисный инструмент совершенствования СМК ОО в условиях развития международных интеграционных процессов.

3. СОП и система ECTS – инструменты развития академической мобильности. В планах развития ТГТУ – полное внедрение системы кредитных единиц. В настоящее время в ТГТУ введена балльно-рейтинговая система как часть системы ECTS.

4. Исследуются подразделения, задействованные в администрировании академической мобильности, цели и задачи их работы, политика в области качества ФГБОУ ВПО «ТГТУ», а также основные стратегические проекты, в которых данные подразделения являются исполнителями.

5. На основе исследования стратегических задач ФГБОУ ВПО «ТГТУ» и разработки стратегической политики в области академической мобильности исследуются структурные подразделения, задействованные в решении оперативных и стратегических задач в области академической мобильности.

Определены основные направления ФГБОУ ВПО «ТГТУ» в области совершенствования СМК, развития международного сотрудничества, развития академической мобильности, воспитания и развития современного компетентного профессионала, отвечающего требованиям современного мира и понимающего необходимость непрерывного совершенствования своей деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. ISO 8402:1994. Управление качеством и обеспечение качества : словарь // Системы качества. Международные стандарты ИСО серии 9000. – В 3 т. – М., 1997. – Т. 2. – С. 2-8-1 – 2-8-22.
2. ГОСТ Р ИСО 9000-2008. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. – М. : Стандартинформ, 2009. – 34 с.
3. ГОСТ Р ИСО 9001-2008. Системы менеджмента качества. Требования. – М. : Стандартинформ, 2009. – 30 с.
4. ГОСТ Р 40.003-2005. Система сертификации ГОСТ Р. Регистр систем качества. Порядок сертификации систем менеджмента качества на соответствие ГОСТ Р ИСО 9001-2001 (ИСО 9001:2000). – М. : Стандартинформ, 2006. – 58 с.
5. ГОСТ Р ИСО 9004-2001. Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности. – М. : Издательство стандартов, 2001. – 52 с.
6. ГОСТ Р 52614.2-2006. Системы менеджмента качества. Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001-2001 в сфере образования. – М. : Стандартинформ, 2007. – 70 с.
7. Исследовано в России [Электронный ресурс] : инструкция по проведению анкетирования в государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования : Тамбовский государственный технический университет / Е.С. Мищенко [и др.]. – Режим доступа : srms.tstu.ru. – Загл. с экрана.
8. Положение об организации международной академической мобильности в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Тамбовский государственный технический университет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.umc.tstu>
9. Стратегический план развития ГОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет» на 2009 – 2011 гг. [Электронный ресурс]. – ГОУ ВПО ТГТУ.
10. Covey, S.R. The Seven Habits of Highly Effective People / S.R. Covey. – N.-Y. : Simon & Schuster, 1993.
11. Deise, M.V. Execultive Guide to E-business: from Tactics to Strategy / M.V. Deise et al. – N.-Y. : John Wiley & Sons, 2000.
12. James O'Toole. Leading change: The Argument for Value – Based Leadership / James O'Toole. – N.-Y. : Ballantine Book, 1999. – P. 161 – 164.
13. Kotter, J.P. Leading Change / J.P. Kotter. – Boston : Harvard Business School Press, 1996. – P. 44.
14. Oakland, J.S. Total Quality Management / J.S. Oakland. – Oxford : Butterworth Heineman, 1995.
15. Rampersad, H.K. Srategic Management: a Visionary Approach / H.K. Rampersad. – Deventer : Kluwer Bedrijfsinformatie, 1997.
16. Rampersad, H.K. Total Performance Scorecard, Redefining Manage ment to Achieve Performance with Integrity / H.K. Rampersad. – Massachusetts : Butterworth-Hememann Business Books, Elsevier Science, 2003. – 330 p.
17. Rampersad, H.K. Total Quality Management: An Executive Guide to Continuous Improvement / H.K. Rampersad. – Berlin-Heidelberg : Springer - Verlag, 2001. – 190 p.
18. Segne, P.M. The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization / P.M. Segne. – N.-Y. : Doubleday, 1990.

19. Андерсен, Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования / Б. Андерсен. – М. : Стандарты и качество, 2004. – 272 с.
20. Виханский, О.С. Стратегическое управление / О.С. Виханский. – М. : Экономика, 2003. – 296 с.
21. Мартыненко, О.О. Академическая мобильность в России: сегодняшние проблемы и ближайшие перспективы (взгляд из регионального вуза) / О.О. Мартыненко, Н.В. Жукова // Интеграция образования. – Саранск : Изд-во Мордовского гос. ун-та им. Н.П. Огарева, 2008. – № 1. – С. 3 – 9.
22. Мищенко, Е.С. Оценка удовлетворенности потребителей образовательных услуг / Е.С. Мищенко, С.В. Пономарев, А.С. Щекочихин // Труды ТГТУ : сб. науч. ст. молодых ученых и студентов / Тамб. гос. техн. ун-т. – Тамбов, 2009. – Вып. 22. – С. 166 – 169.
23. Мищенко, Е.С. Применение методики оценки удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг в системе дополнительного профессионального образования / Е.С. Мищенко, И.В. Шеленкова. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2010. – № 1 – 3(28). – С. 124 – 130.
24. Мищенко, Е.С. Проектирование, формирование, внедрение и практическое использование системы менеджмента качества в образовательной организации : монография / Е.С. Мищенко, С.В. Пономарев. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. – 96 с.
25. Мищенко, С.В. Осуществление процессов системы менеджмента качества в образовательной организации / С.В. Мищенко, Е.С. Мищенко, С.В. Пономарев // Вестник Тамбовского государственного технического университета. – 2008. – Т. 14, № 4. – С. 741 – 754.
26. Мищенко, С.В. Разработка миссии, видения, политики в области качества, целей и стратегических планов при внедрении системы менеджмента качества в организации / С.В. Мищенко, Н.П. Пучков, С.В. Пономарев // Вестник Тамбовского государственного технического университета. – 2005. – Т. 11, № 1Б. – С. 198 – 211.
27. Пономарев, С.В. Методика проведения практических занятий при подготовке специалистов по управлению качеством / С.В. Пономарев, А.Н. Жмаев, Е.Е. Чепурнова // Методы менеджмента качества. – М. : РИА «Стандарты и качество», 2006. – № 4. – С. 42 – 46.
28. Пономарев, С.В. Формирование и оценка показателей результативности и эффективности процессов СМК / С.В. Пономарев, С.В. Миронов // Стандарты и качество. – 2007. – № 8. – С. 70 – 72.
29. Пономарев, С.В. Управление качеством продукции. Введение в системы менеджмента качества / С.В. Пономарев, С.В. Мищенко, В.Я. Белобрагин. – М. : РИА «Стандарты и качество», 2004. – 248 с.
30. Путин, В.В. Нам нужна новая экономика // Ведомости. – 2012. – №15(3029).
31. Соколова, Л.И. Формирование подсистемы измерения и анализа удовлетворенности и вовлеченности персонала в процессы системы менеджмента качества образовательной организации : монография / Л.И. Соколова, Е.С. Мищенко, С.В. Пономарев. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. – 124 с.
32. Управление качеством продукции. Инструменты и методы менеджмента качества / С.В. Пономарев, С.В. Мищенко, В.Я. Белобрагин и др. – М. : РИА «Стандарты и качество», 2005. – 248 с.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	5
1.1. Основные составляющие менеджмента качества образовательной организации	5
1.2. Повышение качества продукции как основной инструмент интеграции образовательной организации на международном уровне	10
2. ПОЛОЖЕНИЯ И МЕХАНИЗМЫ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	19
2.1. Непрерывное улучшение как инструмент улучшения качества продукции образовательной организации	19
2.2. Академическая мобильность как инструмент непрерывного повышения качества образовательной организации	23
3. ВНЕДРЕНИЕ МЕХАНИЗМОВ УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	35
3.1. Модели управления академической мобильностью	35
3.2. Внедрение показателей и моделей инструментов развития академической мобильности	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	77
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	78