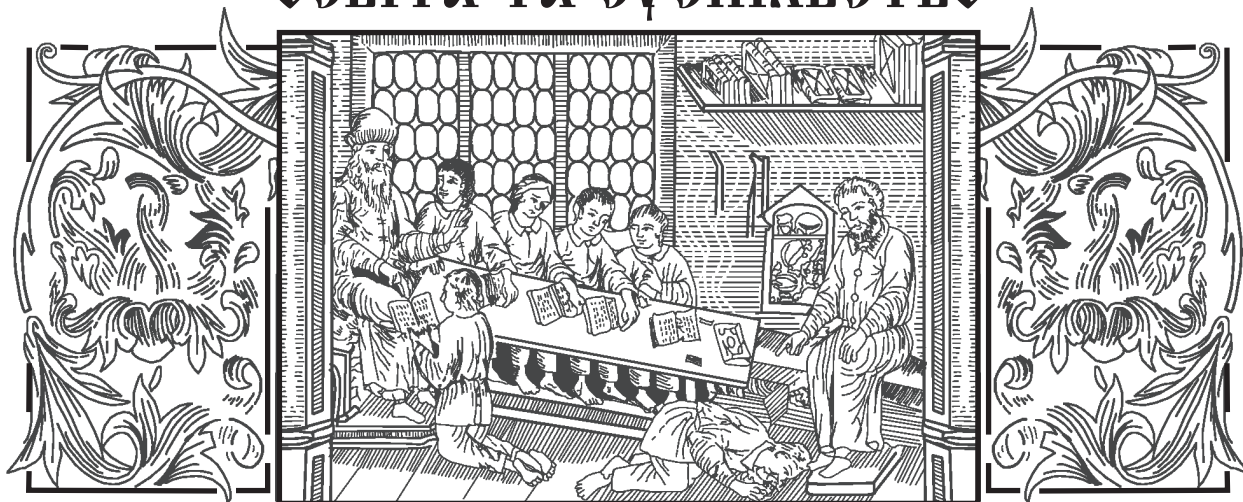


ОСВІТА ТА СУСПІЛЬСТВО



УДК 378.093.5.091

Формування мережі університетів-лідерів як центрів досконалої освіти

Анатолій Туренко,
доктор технічних наук, професор, ректор,

Микола Каслін,
кандидат технічних наук, доцент,
начальник навчального відділу,
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Ш практично одночасно з набуттям незалежності на початку 90-х в країні почало обговорюватися питання про кількість навчальних закладів, їх профіль і відповідність потребам ринку. Віра у вільні ринкові регулятори розвитку економіки дозволила відкрити в той час десятки нових навчальних закладів, у т.ч. приватних, комерційних, комунальних, спеціалізованих і т. ін. Але надія на конкуренцію у галузі освіти не виправдалася. Тільки через два десятиліття почали робити спроби «оптимізувати мережу навчальних закладів». При цьому в Україні тричі переглядався «Перелік спеціальностей» (1997, 2006, 2015 рр.). Це призвело до суттєвого їх скорочення (майже вчет-

веро), а ЗВО втратили свою специфіку, стали схожими один на одного за пропонуваними напрямками підготовки. Це ще більше посилює безглузду конкуренцію. Крім того, всюди стали ліцензуватися начебто популярні спеціальності у «непрофільних» ЗВО. Фактично кожен ЗВО здійснював підготовку економістів і менеджерів, боровся за логістів і електронщиків, ІТ-фахівців і т.д. Відкривалися філії та спільні факультети; укладалися угоди з іноземними навчальними закладами; формувалися навчально-виробничі комплекси. Одним словом, робилося все, щоб втриматися на ринку освітніх послуг.

Чого ж в результаті ми досягли за ці 25 років?

Нині мають місце: розпорошеність підготовки при наборі по 5–7 осіб на спеціальність; дублювання підготовки фахівців при різкому зниженні її якості; незавантаженисть аудиторного фонду та студентських гуртожитків через малокомплектні групи, а про потоки у 300 осіб ЗВО взагалі забули.

У підсумку — нестача коштів на оплату комунальних послуг; катастрофічно старі матеріальна база; нескінченні скорочення викладачів і співробітників; поява будь-яких МАКів, ДАКів, ЄДЕБО, НАЗЯВО, ДІНЗів, «ІнфоРесурсів», «Іміджевих центрів» МОНУ та багато чого іншого.

«Хто винен?» — зрозуміло, залишається відповісти на запитання: «Що робити?».

Орієнтуючись на рішення Колегії МОН України від 26.01.2018 р., найближчим часом слід очікувати «освіту регульованих професій; модернізацію освітніх програм; атестацію науково-технічної діяльності ЗВО та акредитацію підготовки фахівців за третім рівнем (PhD) підготовки».

Все це в кінцевому підсумку здійснюється заради створення груп університетів-лідерів і так званих центрів досконалості з метою підвищення ефективності вищої школи. Навіть перейменування ВНЗ в ЗВО (заклад вищої освіти) має подолати розрив з потребами ринку праці в нашій країні. І підготовка за схемою «молодший бакалавр — магістр» (тобто зменшення контингенту бакалаврів) теж має підвищити якість підготовки наших випускників.

А дуальна освіта (тобто «учись і працюй») при розформуванні заочної форми навчання — теж на користь? Особливо надихає те, що ЗВО тепер мають право створювати Ендаументи (див. п. 2.6 відповідної записки згаданої вище Колегії МОНУ).

Чи робилися спроби що-небудь змінити і якось розв'язувати проблеми, що виникли? Так, деякі міністри освіти намагалися займатися реформуванням вищої школи. Наприклад, у Харкові намагали-

ся об'єднати три сільськогосподарських ЗВО, був навіть відповідний Указ Президента України; були посилені вимоги до ліцензування та акредитації освітньої діяльності; в наказовому порядку приєднувалися технікуми; закривалися філії та відокремлені структурні підрозділи; розформовувалися навчально-науково-виробничі комплекси і об'єднання; частішали і посилювалися інспекційні перевірки. Однак особливих позитивних результатів це не давало. Демографічна ситуація з року в рік погіршувалася, але при зменшенні кількості повнолітніх абітурієнтів ще більшою мірою знижувалася кількість осіб, що здають ЗНО. Ця тенденція зберігається і в поточному 2018 році.

Яка ж подальша перспектива усіляких об'єднань та оптимізацій? Наш погляд, потрібно намагатися зберегти профільність підготовки фахівців. Не можна випускати універсальних майстрів широкого профілю навіть у будівництві, сільському господарстві, на транспорті, тим більше у медицині, педагогіці, правовій та гуманітарній сферах діяльності. Погодьтеся, є різниця в технологіях будівництва доріг і житлових будівель, трубопроводів і промислових споруд, як не буває універсальних лікарів, учителів і юристів. Транспортні перевезення також мають свою специфіку (залізничні, авто-, авіа- та ін.).

Актуальною залишається і проблема укрупнення закладів вищої освіти. Але не шляхом їх злиття і розформування, а шляхом формування освітніх холдингів за регіонально-галузевими принципами. Причому, деякий досвід у створенні таких об'єднань є і в Харкові. І таке об'єднання ведеться як по вертикалі (дитсадок — ліцей — академія), так і у внутрішньо-освітній галузі серед закладів освіти різного рівня акредитації (училище — технікум — коледж — ЗВО), але однопрофільних і споріднених за напрямками підготовки.

Яка ж специфіка холдингу в освіті?

Холдинг — це об'єднання, що створюється для здійснення мережевої взає-

модії в роботі зі студентами і педагогами на основі єдиного управлінського апарата, концентрації на важливих напрямках фінансових коштів і кадрових ресурсів, раціонального використання потенціалу кожної установи в загальних інтересах.

Мета цієї діяльності — підвищення якості освіти студента за рахунок переходу від управління витратами до управління результатами.



Об'єднання ресурсної бази декількох установ з різних напрямків освітньої діяльності дозволяє зміцнити позиції як кожного з них окремо, так і всього холдингу в цілому на ринку освітніх послуг, зробити це об'єднання конкурентоспроможним.

Серед переваг холдингової форми інтеграції можна назвати такі:

1. Можливість сформуванню на чолі холдингу об'єднану адміністративно-управлінську структуру (АУП, бухгалтерію, відділ кадрів, загальне діловодство).

2. Можливість створення в холдингу єдиних забезпечувальних підрозділів: методичної, психологічної, маркетингової та кадрової служб; бібліотеки; редакційно-видавничого відділу; служби матеріально-технічного забезпечення.

3. Оптимізація ресурсів, використання для всього холдингу загальних фондів — банку освітніх програм, фонду методичних і дидактичних розробок, комп'ютерних класів, спеціалізованих лабораторій, загального аудиторного фонду і т. ін.

4. Можливість об'єднання інтелектуального потенціалу педагогічного складу установ-учасників холдингу, організації роботи педагогів, методистів і допоміжного персоналу на постійній штатній основі.

5. Можливість витрачання коштів, вивільнених при скороченні управлінських штатів, на потреби холдингу та на підвищення якості наданих освітніх послуг.

Важливими є і питання управління освітнім холдингом при реальному територіальному розташуванні ЗВО.

Першочерговим завданням адміністрації холдингу має бути забезпечення цен-

тралізованого фінансування у його рамках, а також знаходження балансу між керованістю і самостійністю установ-учасників освітнього холдингу.

Умовою випередження вирішення цих та інших завдань є створення єдиного правового простору. Важливим фактором розвитку об'єданого багатопрофільного комплексу-холдингу може стати перехід до суспільного управління за рахунок становлення громадських рад, у результаті діяльності яких можливе створення справжньої автономії і фінансово-господарської самостійності з дієвою системою самоврядування.

Це можливо завдяки нормативній передачі громадським радам частини компетенцій у прийнятті управлінських та економічних рішень, в тому числі затвердження кошторисів прибутків і витрат позабюджетних коштів, контролю над їх виконанням, права на безперешкодний доступ до будь-якої фінансово-господарської документації; створення системи незалежного громадського моніторингу; підтримки груп, які збиратимуть, аналізуватимуть і поширюватимуть суспільно значиму інформацію з освітньої тематики та для розв'язання різних проблем суб'єктів під час мережевої взаємодії.

При цьому голова (президент) громадської ради ректорів холдингу обирається на 2-3 роки (або як буде встановлено його установчими документами). Що це дасть, наприклад, у Харківській області, де загальна кількість навчальних закладів I—IV рівнів становить на 2018 рік майже сто, включаючи філії та структури ЗВО інших областей? Три-чотири з цих навчальних закладів можна вважати міжгалузевими (НТУ «ХПІ», ХНУ імені В.Н. Каразіна, НЮУ імені Ярослава Мудрого та ін.). Решта цілком можуть бути об'єдані в галузеві холдинги, такі як медичний, будівельний, транспортний, педагогічний, сільськогосподарський, військовий, мистецтва і культури. До структури кожного з них увійдуть по 3-4 ЗВО і всі профільні технікуми, коледжі та училища. Звичайно, залишаться деякі «неохоплені» ЗВО,

наприклад Харківський національний університет радіоелектроніки, Харківський державний університет харчування та торгівлі, а також деякі приватні, але в цілому їх загальна кількість скоротиться в 5-6 разів, а контингент у кожному з них буде становити 20–25 тис. студентів.

Розглянемо викладені пропозиції на прикладі формування освітнього холдингу з умовною назвою: «Східно-український університет транспортної інфраструктури».

До його складу можуть увійти Національний аерокосмічний університет імені М.Є. Жуковського «ХАІ», Харківський національний автомобільно-дорожній університет, Український державний університет залізничного транспорту і ще п'ять профільних технікумів і коледжів. У цих навчальних закладах з 28 — 36 освітніх програм, на які здійснюється прийом студентів, по 10 — 15 з них ідентичні, тобто такі, що дублюють одна одну на 35 — 40%. Це стосується економіки, менеджменту, автоматики, перевезень, будівництва, механізації, сервісу та інших напрямів підготовки.

Контингент у кожному з них становить 5 — 8 тисяч осіб. При збережених нормативних співвідношеннях (НПП: УВП: АУП) істотно збільшиться штатна чисельність кафедр, особливо загальнотехнічного і соціально-гуманітарного блоків підготовки. А кількість управлінського персоналу при об'єднанні повинна скоротитися (кадри, бухгалтерія, госпчастина, архіви, обчислювальні центри, навчальні та методичні відділи і багато іншого). Оптимізуються факультети (інститути), де будуть до 1,5 тис. студентів на кожному і по 7-8 кафедр з чисельністю викладацького складу до 25 осіб, а значить, збільшиться лаборантський склад, кількість майстрів навчального процесу, методистів і т. ін.

Структура ЗВО десь на одну третину формується загальноосвітніми кафедрами, які всередині навчального закладу важко об'єднати (мовна підготовка, фізика, математика, графіка, безпека та

охорона праці, фізичне виховання). Але вони і є якраз найбільш вразливими за кількістю НПП і УВП. Це пояснюється тим, що за останні 30 років загальна кількість дисциплін у навчальних планах практично подвоїлася головним чином за рахунок спеціальностей і професійної підготовки. Тому, при збереженні тривалості навчання і загального бюджету часу на бакалаврських і магістерських програмах, частка дисциплін за обсягом годин загальнотехнічної і соціально-гуманітарної підготовки серйозно скоротилася (до 30 %).

Вірогідно, що при створенні холдингу, швидше за все, реформуються кафедри загальнотехнічної підготовки при збереженні відносної самостійності випускових кафедр з огляду на специфічний характер їх діяльності. Реорганізація контингенту студентів буде практично непомітною, особливо на старших курсах і в магістратурі.

У підсумку слід очікувати вивільнення навчальних та адміністративних площ, більш ефективного використання лабораторного обладнання, обчислювальної техніки і багато іншого.

Пріоритетними напрямками об'єднаного багатопрофільного комплексу-холдингу стають:

- вибудовування єдиної освітньої політики, концентрування ресурсів; позиціонування в освітньому просторі міста, області;
- створення умов для всебічної реалізації освітніх потреб студентів шляхом розширення спектра освітніх послуг і створення умов для реалізації індивідуальної освітньої траєкторії кожного студента;
- розширення соціального партнерства та соціокультурної діяльності з установами освіти і культури для створення єдиного культурно-освітнього простору;
- підвищення професійного рівня педагогів об'єднаного багатопрофільного комплексу-холдингу, їх додаткової освіти та підтримки талановитої педагогічної громадськості регіону.

Але щоб запустити механізми реструктуризації освітньої галузі, очікувати ініціативи з низів немає ніякого сенсу. Всі чекатимуть дива і самозникнення, змінюючи профіль діяльності, здаючи щось в оренду, займаючись науково-дослідною роботою (без освітньої) і тим самим продовжуючи своє існування.

Завдання має вирішуватися шляхом створення відповідної нормативно-правової бази; підготовки кадрів і попереднього їх навчання; концентрації фінансів з метою їх максимальної економії та раціонального використання.

Освітня сфера послуг — це адекватне відображення рівня розвитку галузей економіки в країні.

Незатребуваний фахівець — це не тільки марно витрачені кошти, але і втрачений час, зіпсована доля і нереалізовані можливості. Але таких втрат можна уникнути, якщо безпомилково діяти в подальшому.

Література

1. *Відякіна О.В.* Оцінка інтелектуальної власності університетських комплексів // Університетське управління. — 2008. — № 1. — С. 58-64.
2. *Навазова Т.Г.* Освітній холдинг як інноваційна організація системи неперервної професійної освіти // Людина і освіта. — 2005. — № 2. — С. 20-24.
3. *Кремень В.Г.* Проблеми якості управління освітою в контексті сучасних цивілізаційних змін // Педагогіка і психологія. — 2014. — № 4. — С. 5-11.
4. *Опанасюк Ю.І.* Формування інформаційної філософії освіти в умовах глобалізації // Вища освіта України. — 2015. — № 2. — С. 44-49.

29.03.2018