

УНИВЕРСИТЕТ: ВЧЕРА И СЕГОДНЯ

Университет третьего поколения в стратегии развития современного образования (круглый стол)

*В конце прошлого года на базе Московского государственного института международных отношений (университета) состоялся круглый стол на тему «Развитие университета в XXI веке». Приглашённым докладчиком был почётный профессор Дельфтского университета **Йохан Виссема** (Нидерланды), автор книги «Университет третьего поколения» (в переводе на русский язык вышла в издательстве «Олимп-Бизнес» в 2016 г.). Участникам предлагались такие вопросы: социальные функции университетов, университет как центр развития гуманитарных технологий, роль университета в развитии региона. В обсуждении доклада Йохана Виссемы приняли участие: **Воевода Елена Владимировна** (д-р пед. наук, доцент, завкафедрой педагогики и психологии МГИМО), **Белогуров Анатолий Юльевич** (д-р пед. наук, профессор кафедры педагогики и психологии МГИМО), **Касаткин Петр Игоревич** (канд. полит. наук, доцент кафедры мировых политических процессов, начальник Управления научной политики МГИМО), **Махмутова Елена Николаевна** (канд. психол. наук, доцент кафедры педагогики и психологии МГИМО), **Шишлова Екатерина Эдуардовна** (канд. пед. наук, доцент кафедры педагогики и психологии МГИМО).*



*Hans Wissema*¹: Born in Prussia around 1794, our present learning system has all the elements of the Industrial Revolution: specialisation, standardisation, synchronisation, concentration, maximisation and centralisation. Schools and universities are engaged in ever more specialised subjects. The diplomas are standardised; just as a 1 kg pack of sugar tells the consumer that the bag contains sugar, not salt, and a bit more than 1000 grams of it, the school or university diploma tells employers what they buy. Also, the students are standardised: the labels 1st, 2nd, 3rd year students in subject A, B or C tell us what is in the pack. Education connects seamless to work, or so it was until recently, while being concentrated in ever larger organisations, a process that is still going on. Output is maximised as the more education, the more prosperity and there must be equal chances for everyone. For this reason, education enjoys a high esteem by politicians and employers alike; this esteem however, makes the system very resistant to change. Education is highly centralised with government departments deciding on finance, setting the standards for curricula and diplomas, approving teachers and teaching materials and more. Diplomas are output diplomas; they tell the employer what he buys.

The system has worked well. It is the basis of our prosperity and it is therefore nourished by politicians and educators alike, making it virtually impossible to change. Yet, changed it has. A multitude of experimental new school types has emerged, some now well-established, like the Montessori schools, and universities have added roles to their original tasks of education and research [1] not to mention distance learning and a host of

*Й. Виссема*¹: Зародившаяся в Пруссии около 1794 г. и действующая поныне система образования имеет все атрибуты промышленной революции, как-то: специализация, стандартизация, синхронизация, концентрация, максимизация и централизация. Школы и университеты предлагают всё больше специализированных дисциплин. Дипломы стандартизованы: так же как килограммовый пакет сахара сообщает потребителю, что в пакете сахар, а не соль и что в нём немного больше 1000 граммов сахара, диплом школы или университета сообщает работодателям, что именно они покупают. Студенты тоже стандартизованы: ярлыки «студенты первого, второго, третьего курса, сдавшие экзамены по дисциплинам А, В, С» сообщают нам, чего именно от них можно ожидать. Образование плавно перетекает в профессиональную деятельность, по крайней мере, так было до недавнего времени, в особенности в крупных организациях и компаниях. Этот процесс всё ещё продолжается. Производство выпускников максимизировано, поскольку чем выше уровень образования, тем выше уровень благосостояния, и предполагается, что всем должны быть предоставлены равные шансы. По этой причине образование высоко ценится политиками и работодателями, вследствие этого система очень устойчива и с трудом поддаётся изменению. Образовательная структура чрезвычайно централизована: государственные департаменты принимают решения о финансировании, устанавливают стандарты для учебных программ и дипломов, контролируют подбор педагогов и учебных материалов и т.п. Дипломы поставлены на поток и сообщают работодателю, что именно он покупает.

До сих пор система работала без сбоев. Она является основой нашего благосостояния, ей придают большое значение как политики, так и

¹ Hans Wissema holds MSc diplomas in chemical engineering and control engineering and received a PhD from the University of Manchester. He studies the performance of organisations including universities, writes about it and gives advice. He was a part time professor in Entrepreneurship and Management of Innovation at TU Delft for 25 years.

¹ Ханс (Йохан) Виссема является магистром в области химического машиностроения и управления, имеет степень PhD, полученную в Манчестерском университете. Изучает и описывает деятельность организаций, включая университеты, консультирует. В течение 25 лет работал профессором Дельфтского технологического университета.

other experiments. Home teaching has grown although it is statistically insignificant. So, there are changes but they are only marginal in scale. This picture is going to change, however, because, right now, new, strong forces for change will challenge the system in a fundamental way, causing it to convert into what we propose to call *The new Learning*. The forces of change come from the demand side of learning as well as from the supply side of education and we will discuss them briefly.

Forces of change on the demand side – students and employers

While there is much hot air in the discussion about the Millennials, it is undeniable that young cohorts of school leavers and graduates have different career objectives than had previous generations. They seek challenges more than money, they want to work for a coach, not a boss, they want to substitute the annual job evaluation for ongoing discussion in which attention is given to strengths, not weaknesses. Most of all, they focus on life, rather than the job; status does not interest them, many don't own a car, let alone a bling-bling one. No surprise then that 55% of them feel unengaged at work [2]. No surprise then also that human resource (HR) management is at a crisis. Already for many years, HR specialists advocate focus on human development, yet, in practice, employees are considered cost factors that can be disposed of as easily as garbage in a household. Gradually, employers no longer want 'standard' graduates but rather 'made-to-measure' personalities. This means that the school or university diplomas rapidly lose their significance. Diplomas serve as an intermediary between the person looking for work and the employer – the '1 kg of sugar label'. School diplomas and university degrees are output qualifications; they tell the employer what a person has learned, whether this is relevant to this employer or not. It is very rigid for the students concerned. This system is being replaced by negotiations in which the employer brings in 'honest' job de-

работники сферы образования, что делает почти невозможным какие-либо перемены. И тем не менее эта система изменилась. Появилась масса экспериментальных школ нового типа, в том числе таких хорошо известных, как, например, школа Монтессори. В университетском образовании изменения привнесли новый взгляд на давно устоявшиеся образовательные и исследовательские цели, не говоря уже о дистанционном обучении и массе других экспериментальных образовательных проектов. Выросло число учащихся, находящихся на домашнем обучении, хотя статистические данные здесь несущественны. То есть изменения есть, но они весьма незначительны по масштабу. Картина, однако, будет меняться, поскольку вызов старой системе на фундаментальном уровне готовы бросить сегодня новые, мощные силы, стремящиеся к тому, что мы предлагаем называть *Новое образование*. Силы, требующие перемен, представляют как спрос на обучение, так и предложение со стороны образовательных структур. Перейдём к их краткому рассмотрению.

Спрос: силы, требующие перемен, – студенты и работодатели

Несмотря на горячие споры о поколении двухтысячных, или поколении Y, нельзя отрицать, что карьерные цели большинства молодых выпускников школ и вузов отличаются от карьерных планов представителей предыдущих поколений. Сегодня им больше нужны вызовы, решение проблем, чем деньги; они хотят работать для наставника, а не на начальника; они предпочитают сменить ежегодную оценку работы на постоянную дискуссию, в которой главное внимание уделяется сильным, а не слабым сторонам. Их более всего привлекает жизнь, а не работа; их не интересует статус – у многих вообще нет автомобиля, не говоря уже о каких-то «навороченных» моделях. Неудивительно, что 55% из них на работе чувствуют себя невовлечёнными. Стоит ли удивляться, что руководители кадровых служб говорят о кризисе. Уже много лет рекрутеры твердят о необходимости уделять особое внимание развитию человеческого потенциала, однако на практике сотруд-

scriptions (free of hyperbole) and the potential employee a pitch illuminating what he or she stands for, what educational pattern she has taken and what he is looking for. These are input requirements: the employer states what he needs and the graduate tries to match this. Entrance exams are another example of input requirements. Students will have to learn how to design their mix of courses in order to fit both their own interests/motivation and the needs of the market. Naturally, state diplomas in areas of public interest, such as for medical practitioners, judges, gas fitters, are there to stay. Finally, there is opposition against the notion that learning is a matter of cost/benefit analysis. Nancy Rothwell, in an article in the Financial Times, posits that university courses are not only a purely financial investment. "Studying at universities should be a unique and transformational experience, challenge your principles, take you out of your comfort zone". I guess students as well



ников рассматривают как фактор издержек, от которого можно избавиться так же легко, как от мусора в доме. Постепенно работодатели пришли к тому, что им нужны не «стандартизированные» выпускники, а личности – специалисты, подготовленные «на заказ». Это означает, что школьные или университетские дипломы быстро теряют свое значение. Дипломы выполняют роль посредника между человеком, ищущим работу, и работодателем – это своеобразная бирка с надписью «1 кг сахара». Школьные и университетские дипломы являются подтверждением квалификации выпускника: они сообщают работодателю, что именно человек изучил, является ли он ценным кадром или нет. Для заинтересованных в получении работы студентов это очень жёсткий подход. И постепенно он заменяется на собеседование-переговоры, в ходе которых работодатель рассказывает о «честных» условиях работы (без преувеличений), а потенциальный сотрудник рассказывает, на что он(а) рассчитывает, какого типа образование получил(а) и что именно ищет. Это, так сказать, входные требования: работодатель заявляет, что ему требуется, а выпускник старается соответствовать этим параметрам. Вступительные экзамены – ещё один пример «входных» требований. Студентам придётся научиться планировать выбор дисциплин для того, чтобы они соответствовали как их собственным интересам и мотивации, так и требованиям рынка. Естественно, государственные дипломы в областях, представляющих общественный интерес, например дипломы практикующих врачей, судей, газетчиков, никуда не денутся. Ну и, наконец, существуют противники концепции, что обучение следует рассматривать в терминах цена/качество, т.е. эффективности затрат. Нэнси Ротуэлл в статье, опубликованной в «Файнэншл Таймс», пишет, что университетские курсы – это не только чисто финансовое вложение: «Учёба в университете должна быть уникальным трансформирующим опытом, бросать вызов вашим принципам, выводить вас из зоны комфорта». Думаю, что как студенты, так и работодатели приветствовали бы такое «расширенное» образование.

as employers would welcome such 'enlarged' education.

Forces of change on the supply side – educational institutes

In universities, teaching has always been a suppositious child; if you want to make an academic career you must publish and your quality as a teacher hardly matters. The result is bad teaching and a host of crap appearing in scientific journals. It now seems that teaching is undergoing a re-evaluation and becoming a profession by itself. These changes come from four sources: pedagogical research, internet, artificial intelligence and brain research.

To start with the latter, there is a vast amount of research into the workings of the brain going on, all over the world. These billions worth of research are bound to throw light on the workings of the 'last unknown organ' of the human body. That could enlighten us how we learn, from the neuroscience point of view.

Pedagogical research, together with plain common sense, challenges the current system. Why should students be working in year classes, rather than in multi-age groups? Why should a student be forced to repeat a year – and waste time and motivation – if only some subjects are weak? Some grammar school pupils do not finish school for the simple reason that they have no affinity to, say, mathematics, while they are brilliant in other subjects. And: why should pupils and students follow standard programmes when neither they nor the jobs positions they are going to fill are standard? So, the trend is towards self-study, learning in small groups and individual tutoring. Another trend is 'phenomenon-based learning' as in Stanford's d.school, Maastricht's Medical Faculty, Finland's Design Factory and practices at Olin University. Students work on a project, either alone or in a team; schoolchildren can perfectly well build a drone, learning on the way, especially if they have to make it beautiful and write the manual in French. Then there is 'embed-

Предложение: силы, требующие перемен, – образовательные организации

В университетах преподавательская деятельность зачастую выступает в роли пасынка: если вы хотите сделать научную карьеру, вам необходимо публиковать статьи, при этом качество вашей педагогической деятельности практически не имеет значения. В результате мы получаем плохого преподавателя и полную чушь, публикуемую в научных журналах. Похоже, что сегодня статус преподавания подвергается ревизии, а деятельность преподавателя становится самостоятельной профессией. Эти изменения появились как результат педагогических исследований, распространения Интернета, разработки искусственного интеллекта и исследований мозга.

Начнём с последнего. Во всем мире ведётся активная работа по изучению деятельности мозга. Миллиардные вложения в эту сферу исследований должны пролить свет на работу «последнего неизвестного органа» человеческого тела. Они могли бы просветить нас и научить учиться – с точки зрения нейрофизиологии.

Педагогические исследования в сочетании со здравым смыслом бросают вызов существующей системе. Почему студенты должны работать в группах с сокурсниками, а не в разновозрастных группах? Почему студент должен повторять год, теряя время и мотивацию, если он плохо освоил всего лишь несколько дисциплин? Некоторые школьники не оканчивают среднюю школу по той простой причине, что не имеют склонности, например, к математике, но в то же время прекрасно успевают по другим предметам. И почему они должны учиться по стандартизированным программам, в то время как ни они сами, ни те рабочие места, на которые они пойдут, не укладываются в рамки стандарта?

Таким образом, наблюдается тенденция к самостоятельным занятиям, обучению в небольших группах и к индивидуализированному обучению. Ещё один тренд – «обучение на основе феноменов», как, например, в Стэнфордской школе дизайна (d.school), на медицинском факультете Мaaстрехтского университета, Фабрике дизайна при Университете Аалто (Финляндия), опыт работы Бизнес-школы Олин (США). Студенты

ded' learning, that is, getting assignments in industry or other employers while still at school or university. Here we meet a German tradition, especially in vocational training, and this is often taken as one of the reasons for Germany's economic success. It contrasts with the practice that students are being used as cheap labour in return for a statement of attendance. Finland is building a completely new set of schools. Gone are the classrooms with benches; instead, there are 'lounge-like islands' in an open space where attention has been paid to acoustics and comfort. 'Classes' with pupils of different age are smaller than 19 students. There are neither school inspectors nor teacher evaluations (an ombudsman comes instead), school days are short and summer breaks last ten weeks. Students are being assessed by their teachers; there are no exams other than for those who want to continue learning, more of an entrance exam in fact. Teachers are well paid and enjoy high social status which fits the traditional respect of the Finns for learning. Students have much say in the management of the school. Because of this, Finnish schoolchildren are far ahead in math, science and reading in comparison with their European counterparts.

Internet has a vast impact, partly because of specialised companies put courses in the market – Udacity, Coursera, EdX and the like. Khan Academy has six million subscribers who solve three million math problems each day. Despite much publicity, AI-assisted learning is still in its infancy but it holds vast promises. "AI and machine learning will improve the process of scientific discovery" says Demis Hassabis, a co-founder of Deep Mind, the company known for its programme to defeat the world's best Go-players. Robots at the University of Aberystwyth can carry out an entire scientific process: formulating hypotheses, designing and running experiments, analysing data and deciding on further experimentation. Carnegie-Mellon uses virtual assistants that can tutor and guide personal learning; this gives the same results as hu-

работают над проектами индивидуально или в команде: школьники вполне могут построить беспилотник, попутно обучаясь, особенно если им надо сделать его красивым и написать инструкцию на французском языке. Также используется «встроенное» обучение, которое предполагает, что подросток, продолжая обучаться в школе, получает задания от производственных предприятий или других работодателей. Здесь можно говорить о немецкой традиции, особенно в профессиональном обучении, которая часто описывается как одна из причин экономического успеха Германии. Это контрастирует с практикой использования учащихся в качестве дешёвой рабочей силы в обмен на отметку о присутствии. В Финляндии выстраивается совершенно новая форма обучения в школах. Ушли в прошлое классные комнаты со скамьями – вместо них оборудованы открытые «островки-гостиные», где большое внимание уделяется акустике и удобству. «Классы» насчитывают менее 19 разновозрастных учащихся. Нет ни школьных инспекторов, ни оценок, выставляемых учителем (вместо этого есть омбудсмен); школьные дни короткие, а летние каникулы длятся десять недель. Учащиеся оценивают учителя; экзамены сдают только те школьники, которые собираются учиться дальше, причем это скорее вступительный экзамен. Учителя получают хорошую зарплату и имеют высокий социальный статус, который отражает традиционно уважительное отношение финнов к образованию. Учащиеся принимают активное участие в управлении школой. Этим объясняется тот факт, что финские школьники значительно сильнее своих европейских сверстников в математике, естественных науках и чтении.

Большую роль играет Интернет, отчасти потому, что на рынке появились курсы, предлагаемые специализированными компаниями, такие как Udacity, Coursera, EdX и проч. Академия Хана имеет шесть миллионов подписчиков, которые каждый день решают три миллиона задач. Несмотря на широкую известность, обучение с помощью искусственного интеллекта пока ещё делает первые шаги, но у него большое будущее. «Обучение с помощью искусственного интеллекта и машинное обучение улучшат

man tutoring in fewer hours of study. Georgia Tech found no differences between robot and human tutoring.

Conclusions.

The New Learning

In short:

- “No lectures, no classrooms, no majors, no departments” – Christine Ortiz at MIT.
- “Rise of the challenge-driven university” rather than coercion-driven education – Geoff Mulgan.
- End of overspecialisation – knowing more and more about less and less – A.D. Lindsay of Oxford. Instead: return of the ‘Renaissance men (and women) in transdisciplinary research (*Towards the Third Generation University*, op. cit.)
- Teaching becomes a succession of team-projects and individual learning projects with increasing complexity (‘levels’, as in games) with students take their fate in their own hands in an entrepreneurial atmosphere.
- Teachers become coaches rather than orators. Teaching becomes a high-standard profession with transdisciplinary Institutes of Advanced Learning at major universities.
- Contacts with all kinds of employers start at day one.
- Students learn to pitch what they have learned and what they seek in employment.

Acknowledgements. The author wishes to acknowledge the inspiration given by Peter Hartkamp’s book Past coerced education, The Quantum Company, 2016 (in Dutch).

References

- Wissema, J.G. (2009). *Towards the Third Generation University: Managing the University in Transition*. UK-Northampton, MA, USA: Eddward Elgar Publ. Inc. 252 p. (Виссема Й.Г. Университет третьего поколения: управление университетом в переходный период / Пер. с англ. М.: Сбербанк, 2016. 422 с.) (Translations in Russian, Turkish, Polish, Macedonian and Persian (forthcoming)).

процесс научного открытия», – говорит Демис Хассабис, соучредитель компании Deep Mind (Глубокий ум). Она известна своей программой, способной победить сильнейших в мире игроков Го. Роботы в Университете Аберистуита могут выполнять полный цикл научного исследования: формулировать гипотезу, проектировать и проводить эксперименты, анализировать данные и решать вопрос о проведении дальнейших экспериментов. В Университете Карнеги-Меллон используют виртуальных помощников, умеющих обучать и руководить индивидуальным обучением. Результат обучения такой же, как и в случае занятий с репетитором, но обучение занимает меньше времени. В Технологическом институте Джорджии не видят разницы между репетитором-роботом и репетитором-человеком.

Краткие выводы

- «Нет лекциям, нет аудиториям, нет специализации, нет кафедрам». – Кристин Ортиз, Массачусетский технологический институт.
- «Развивать университеты, нацеленные на решение проблем», а не образование, построенное на принуждении. – Джефф Мулган.
- Конец сверхспециализации: знать всё больше и больше о всё меньшем и меньшем. – А.Д. Линдсей, Оксфорд. Вместо этого: возврат к «людям эпохи Ренессанса в междисциплинарных исследованиях» (*Университет третьего поколения*).
- Преподавание превращается в череду усложняющихся командных проектов и проектов по индивидуальному обучению («уровни», как в играх). Студенты сами определяют свою судьбу в предпринимательской атмосфере.
- Преподаватели перестают быть ораторами и становятся наставниками. Преподавание превращается в высокостатусную профессию; в ведущих университетах открываются трансдисциплинарные Институты продвинутого обучения.
- Контакты с работодателями начинаются с первых дней обучения.
- Студенты учатся предлагать свои знания и определять, что они ожидают при трудоустройстве.

Перевод с англ. яз. Е.В. Воевода

Е.В. Воевода: В предисловии к русскому изданию своей книги проф. Йохан Виссема особое внимание уделил онлайн-обучению. Я продолжу его мысль, опираясь на опыт МГИМО. Профессиональная подготовка студентов гуманитарного вуза требует использования потенциала информационных технологий, которые позволяют: а) освободить преподавателя от механической передачи информации, переложив эту функцию на видеоролики с презентацией учебного материала, сопровождаемой демонстрацией наглядных опытов, экспериментов, ситуаций и проч.; б) «разгрузить» аудиторные занятия, вынося часть материала в блок для внеаудиторной самостоятельной работы; в) подготовить студентов к освоению нового учебного материала, проводя промежуточные проверки усвоения уже изученного; г) сократить расходы университетов на комплектацию библиотек и расширить доступ студентов и преподавателей к международным библиотечным базам данных в режиме онлайн (в том числе доступным в электронной библиотечной системе biblio-online.ru); д) приблизить презентацию учебного материала к привычному для студентов формату получения информации из онлайн-источников и мобильных приложений, поскольку для современной молодёжи Интернет представляет собой естественную среду их обитания.

В век информационных технологий преподаватель и «бумажный» учебник перестали быть единственными источниками информации. В качестве информационной поддержки учебных курсов используются оцифрованные учебники, материалы, выкладываемые на видеохостинге YouTube, разработанные университетами программы дистанционной поддержки учебных курсов, позволяющие создавать своеобразные информационные кластеры с привлечением текстовых, аудио- и видеоматериалов в рамках рабочей программы по той или иной учебной дисциплине. Преподаватели МГИМО используют технологию iTRANIUM Lingua для разработки электронных учебных пособий по английскому

и польскому языкам. Программа позволяет своевременно обновлять материалы, добавляя новостные блоки и проч. Существенным недостатком этих пособий является необходимость для студента вносить плату за пользовательский доступ к домену iTRANIUM вне зоны университета (около \$100 в год). Бесплатный доступ предоставляет платформа Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) – модульная объектно-ориентированная динамическая обучающая среда, которой пользуются преподаватели многих стран. Moodle не предлагает особых эффектов для создания привлекательного интерфейса, однако позволяет преподавателям самостоятельно размещать, изменять, добавлять в программу материалы, которыми студенты пользуются удалённо. Это могут быть не только основные и дополнительные учебные тексты, но также фотографии, аудио- и видеофрагменты, полноформатные фильмы, тесты (в том числе тренировочные), упражнения, задания и т.д. Преподаватель имеет возможность размещать объявления, презентации, сведения о результатах контрольных работ. Студенты загружают выполненные домашние задания, размещаемые в специально созданных папках, например в папках «проекты», «реферирование», «перевод», «презентации». Это позволяет преподавателю и студентам обмениваться электронными файлами, отказавшись от рукописного выполнения заданий. К примеру, магистрант Рязанского государственного университета имеет возможность постепенно наполнять личную папку «педагогическая практика», создавая таким образом «профессиональный портфель» магистранта-историка со знанием иностранного языка. Такая форма работы способствует формированию у студента навыка оформления письменной работы, а у преподавателя – навыка использования программы «редактор».

Возможности Moodle позволяют создавать упражнения, которые выполняются студентом самостоятельно и оцениваются компьютерной программой. Это могут быть

упражнения на множественный выбор (необходимость выбора правильного ответа из нескольких предложенных), выбор правильного слова/фразы из предложенных с перемещением его в соответствующую часть предложения, реконструкция предложений из нескольких предложенных отрывков, подбор правильных по смыслу пар (объект – предмет в курсе методологии; слово – дефиниция в курсе иностранного языка), выстраивание предложений в логической или исторической последовательности (в курсе «История и культура Великобритании»), частичный перевод предложений и т.д. Преподавателями кафедры английского языка № 2 МГИМО на платформе Moodle подготовлено учебное пособие по английскому языку для старшеклассников, используемое для подготовки к Единому государственному экзамену и вступительному испытанию в университет.

Особый интерес представляет возможность использовать программу для промежуточного тестирования студентов. Составляя необходимую и достаточную базу вопросов и предполагаемых ответов по тематическим блокам (10–15 вопросов на каждый блок) для произвольного выбора машиной, преподаватель закладывает возможность создания огромного числа тестовых вариантов. Каждый студент получает свой собственный вариант теста, время выполнения которого ограничено. Ограничение по времени вводится для того, чтобы минимизировать возможность списывания, однако финальный тест, как правило, выполняется в компьютерной аудитории. Студенты узнают результат выполнения теста сразу после его завершения, а отчёт пересылается преподавателю. Подобное тестирование используется в МГИМО кафедрами бухучета и статистики, педагогики и психологии, преподавателями английского языка факультета довузовской подготовки. Программа дистанционной поддержки на платформе позволяет создать электронный журнал, в который автоматически вносятся все выполненные студентом задания с оценкой, выставленной машиной или преподава-

телем (результаты тестирования по программе Indigo, оценки за выполнение аудиторных заданий и т.п.).

В последние годы получила распространение идея обеспечения большей самостоятельности студента в рамках онлайн-обучения и использования дистанционных технологий. Широко применяются Массовые открытые онлайн-курсы (Massive Open On-line Courses), предлагаемые практически по всем направлениям университетской подготовки. Однако многие МООКи являются платными, предполагая получение сертификата о прослушанном курсе (и сданных зачётах или экзаменах), а такая дополнительная платная форма обучения не предусмотрена программами вузов и не является приемлемой альтернативой традиционному обучению, особенно для студентов, обучающихся за счёт бюджетных ассигнований.

При всей привлекательности использования ИТ-технологий не следует забывать, – здесь я полностью поддерживаю проф. Виссема, – что даже выложенные в сеть учебники и учебные пособия, многочисленные видео-файлы не могут заменить живого общения между преподавателем и студентами, внутри студенческой группы в процессе «мозгового штурма» или кейс-анализа. Ведь именно непосредственное взаимодействие является стартовой основой творческого поиска, который позволяет студенту приобщиться к науке и почувствовать, как её можно применить на практике. Тем не менее существующие формы использования информационно-коммуникационных технологий способствуют оптимизации учебного процесса и более эффективной организации освоения учебного материала, позволяют выстраивать отдельные сегменты индивидуальной образовательной траектории студента с акцентом на самостоятельную работу.

А.Ю. Белогуров: Университеты в современных условиях претерпевают фундаментальную трансформацию, которая состоит в переходе от модели университета как соци-

ального института, подчинённого интересам науки, к модели, которую Й. Виссема называет «университетом третьего поколения». Трансформация обусловлена несколькими факторами. С одной стороны, вузы для поддержки и развития научных исследований вынуждены искать источники внебюджетного финансирования, в том числе посредством сотрудничества с высокостатусными университетами в рамках выполнения передовых научно-исследовательских проектов, а также коллаборации с высокотехнологичными компаниями. С другой стороны, глобализация обусловила развитие конкуренции между университетами за лучших студентов, преподавателей, контракты и т.д., в результате чего нарастает разрыв между ведущими университетами и вузами «второго эшелона». Университеты третьего поколения, как вузы «первого эшелона», выступают научной и технологической площадкой сосредоточения международного передового опыта, в рамках которой академические институты взаимодействуют со структурами, ведущими прикладные исследования. Данные вузы активно занимаются внедрением или коммерциализацией создаваемых ими знаний, рассматривая подобную деятельность как важную задачу наряду с образовательной и научной деятельностью. Коммерциализация деятельности вузов отвечает приоритетам государственной политики в сфере высшего образования во многих странах мира. В этом видится отличие от вузов предыдущего поколения, приоритеты деятельности которых строились на интеграции образования с научными исследованиями. Таким образом, в экономике, построенной на знаниях, университеты стали пониматься как инструменты экономического роста.

На заседании президиума Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам (24 августа 2016 г.) были обозначены следующие направления развития университетского образования:

- развитие университетов как центров создания пространства инноваций (выстра-

ивание на базе ведущих университетов системы создания и продвижения инноваций, подготовка студентов по востребованным направлениям, взаимодействие между государством, высшей школой и работодателями; обеспечение доступности качественного образования для тех, кто хочет получить университетское образование или повысить свою квалификацию;

- разработка современной цифровой образовательной среды (создание специализированных сетевых ресурсов, встроенных в университетские программы).

Данные направления соотносятся со стратегией модернизации высшего образования в рамках реализации проектов университета нового поколения. В качестве основных характеристик университетов третьего поколения выделим следующие:

- университет является площадкой предпринимательской деятельности, которая реализуется в дополнение к традиционным задачам организации научных исследований и образования;

- университеты интегрированы в систему международных отношений, в среду высококонкурентного рынка;

- в качестве сетевых организаций они сотрудничают с различными научно-исследовательскими и проектными организациями, инвесторами, университетами по модели «карусели знаний»;

- университеты являются мультикультурными организациями, построены на основе «единения и творчества» и создают особые условия для привлечения лучших и наиболее талантливых студентов и преподавателей;

- являясь, главным образом, автономными организациями, университеты меньше зависят от государственного регулирования.

Таким образом, высшее образование трансформируется в соответствии с требованиями экономики, построенной на знаниях. Современный экономический уклад определяет стратегию и ресурсы социальных преобразований, выступает основой реформ в сфере образования.

П.И. Касаткин: Современное образование представляет собой сложный механизм, состоящий из множества уровней, систем и подсистем. Пройдя путь от простейшей дидактики до самостоятельной социокультурной сферы, образование сегодня воспринимается и понимается как неотъемлемая часть культуры, а также социально-экономического пространства. Многомерность образования определяется, с одной стороны, его многоуровневой архитектурой, диктуемой принципом этапности и поступательности в процессе освоения знаний, с другой – мультифункциональностью и многозадачностью.

Прежде всего, само образование понимается как ценность. То есть оно является самоценностью в рамках человеческой цивилизации. Без образования было бы невозможно не только прогрессивное развитие цивилизации, но и развитие в целом. Таким образом, крайне важно понимать, какое место, какую роль с аксиологической точки зрения образование занимает в том или ином обществе, каков его аксиологический статус. Ведь именно от этого во многом зависит успешное развитие конкретного социума. Большинство современных учёных сходятся во мнении, что чем более образованным является население того или иного государства, тем более это государство успешно в экономическом плане. И более того, система образования становится важнейшим фактором обеспечения конкурентоспособности экономики государства, капиталом, который концентрируется развитыми государствами для удержания монополии в геополитическом пространстве. Прямо пропорциональная зависимость уровня экономического развития от уровня и качества образования характерна для многих развитых стран. Между тем, как показывают последние исследования, в России данный фактор не имеет эффекта: «Россия, в нарушение сложившихся в мире тенденций, не получает эффекта от рекордно высоких показателей образования населения в форме соответственно высокого уровня экономического развития и снижения социально-экономиче-

ского неравенства, поскольку образование в нашей стране относительно короткое и недостаточно высокого качества» (Агранович М.А. Связь качества образования и социально-экономических показателей. URL: <http://www.mamsou.ru/>). Данный факт ставит перед нами задачу осмысления сложившейся ситуации с точки зрения продолжающихся преобразований в сфере российского образования. И не последнюю роль здесь, несомненно, играет ценностный компонент. Обесценивание образования при значительном увеличении числа обучающихся в высших учебных заведениях ведёт к падению уровня его качества. В результате, на наш взгляд, одной из основных задач сегодняшнего дня должна стать выработка позитивной программы по повышению значимости и ценности образования в обществе, так как ценность того или иного объекта/феномена определяется воспринимающим его субъектом.

Образование не только является социальной ценностью, но и само несёт в себе определённые ценности. И это второй аспект аксиологии образования. В разные времена эти ценности имели различный характер. Для Античности они носили научный и эстетический характер, для средневековья – религиозный, для Нового времени – вновь научный и гуманистический, для Новейшего времени – утилитарно-практический и прикладной. Сегодня, когда активно идёт формирование постиндустриального информационного (цифрового) общества, важно определиться с тем, какие аксиологические основания будет иметь образование уже в самом ближайшем будущем. Кризис классического образования, постепенный уход в прошлое представлений об универсальности образования (а следовательно, и университетской системы в целом), всё более нарастающая специализация образования и тенденция к компетентностной узкопрофильности – всё это ставит вопрос о том, не исчезает ли ценностный компонент из образования в целом? Безусловно, в качестве ценности можно рассматривать и приобретение необходимых компетенций, но насколько

данный подход отвечает пониманию образования как органичной части культуры? В этой связи необходимо отметить и следующий актуальный момент, связанный с изучением современной аксиологии образования: каков функционал образования с точки зрения ре-трансляции тех или иных ценностей. Должно ли оно в принципе выполнять эту функцию, либо его задачи должны быть сведены к передаче необходимых профессиональных знаний и компетенций? Уже сегодня в ряде случаев учебные программы вузов избавляются от «лишних» гуманитарных дисциплин, минимизируют их, объясняя это тем, что они не направлены на формирование необходимых в той или иной отрасли компетенций. В результате, например, постмодернистская «философия» говорит о технократическом мире будущего, где место вечных ценностей займёт относительная субъективно-индивидуальная аксиологическая множественность. Безусловно, подобное положение вещей вызывает серьёзные вопросы об аксиологической функции образования, в том числе и в контексте реформирования российского образования.

Следующий аспект, на который необходимо обратить внимание, — соотношение различных ценностей в процессе образования. В современных условиях на первый план всё активнее выходят так называемые «общечеловеческие ценности», которые сталкиваются в аксиологическом поле с национальными ценностями. Речь здесь, разумеется, в первую очередь, идёт о ценностях духовного порядка. Современные российские образовательные стандарты в известной степени ориентированы на привитие, путём освоения так называемых «универсальных компетенций», ценностей именно первого вида. Между тем, как представляется, данный подход не является столь однозначным и очевидным. Конечно, общечеловеческие ценности, как достояние человеческой цивилизации в целом, должны усваиваться обучающимися, учитывая, что сегодня мы живём в глобальном мире. Но в то же время перекося в их сторону ведёт к определё-

нному недостатку в части усвоения ценностей национальных. Сегодня мы видим, что в сфере российского образования продолжается довольно жёсткая дискуссия о соотношении и балансе общечеловеческих и национальных ценностей. На наш взгляд, данная проблема требует самого тщательного осмысления в рамках философского дискурса.

Наконец, с точки зрения аксиологии образования крайне важен ответ на вопрос, в чём заключается ценность образования для каждой конкретной личности. Ответ на него звучит по-разному. Кто-то полагает, что образование является средством социализации личности, другие — что оно есть средство приобщения личности к достижениям мировой культуры, третьи — что оно позволяет получить необходимый набор знаний для успешного функционирования в обществе. И так далее. По нашему мнению, антропологический аспект аксиологии образования имеет крайне важное значение, так как от него зависит то, как личность будет относиться к образованию в целом, воспринимать его и оценивать.

Таким образом, ценностный подход к образованию важен сегодня как для понимания процессов, происходящих в образовании уже сейчас, так и для моделирования будущего образования.

Е.Н. Махмутова: В ряду новых тенденций развития университетов Йохан Виссема выделяет появление и успешное использование дистанционного обучения в различных формах (массовые открытые онлайн-курсы, видеоролики на YouTube, размещение всего учебного материала на сайтах университетов). С его точки зрения, развитие этой тенденции может обеспечить конкурентное преимущество тем университетам, которые будут её масштабно использовать. Сходный вектор развития учебного процесса в вузе отмечают и отечественные исследователи. Однако преподавание является не только передачей концептов и фактов, но и искусством интеллектуального поиска (Д. Бранвич), которое

требует от преподавателей общения со студентами лицом к лицу. Такое общение предполагает взаимовлияние студентов и преподавателей в процессе обучения. В этой связи социальные психологи обращают внимание на важность фасилитации (от *facilitate* – облегчать, способствовать, помогать) как внутреннего действия субъектов учебного процесса. Фасилитация проявляется в улучшении результатов деятельности человека в условиях, когда он работает в окружении, вместе с другими людьми. Проблема фасилитации не нова, на что указывает Д. Майерс, ссылаясь на работы социальных психологов конца XIX века. Возрастающий интерес к ней сегодня продиктован стремлением открыть дополнительные ресурсы качественного выполнения какой-либо деятельности, в которой «работа в команде» может неоднозначно влиять на результат: «если социальное возбуждение усиливает доминирующую реакцию, оно должно улучшать выполнение простых задач и ухудшать выполнение трудных» (Майерс Д. Социальная психология: Пер. с англ. СПб.: Питер, 1997. 688 с.; гл. 9. Влияние группы. С. 358). В психологии коммуникаций фасилитация рассматривается как процесс управления групповой динамикой с целью повышения групповой эффективности. В системе университетского образования своеобразным «дирижёром» такого управления становится преподаватель с соответствующей личностной и профессиональной направленностью, способный как к реализации цели, методов и техник фасилитации, так и к созданию её новых методов для достижения качественных результатов обучения. Отсюда следует, что особую роль приобретает *личность преподавателя* как *фасилитатора* учебной деятельности студентов. Студенты разных вузов и поколений могут привести яркие примеры, когда ходили на учебные занятия как на *встречу с личностью* – «на Андрееву» (Социальная психология); «на Лядова» (История российского протокола)... На таких встречах происходила передача не только явного знания, но и обмен ценностями и отношениями

между учителем и студентами. Примеров такого научного, личностного, духовного «окормления» учителем (преподавателем, научным руководителем, консультантом) ученика (студента, аспиранта, докторанта) великое множество в каждой области знаний. Глубокое впечатление на меня, например, произвели письма А.И. Данилова, министра просвещения РСФСР (1967–1980 гг.), своему научному руководителю – профессору, историку-медиевисту А.И. Неусыхину, которые он писал почти 25 лет, обращаясь к его «тончайшему душевному слуху» и уникальному научному мировоззрению (Методологические и историографические вопросы исторической науки: Сборник статей / Под ред. Б.Г. Могилицкого и др. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1986. Вып. 18. С. 131–172). Сочетание «дистанционной» формы (письма) и непосредственного общения на научных мероприятиях и личных встречах породило ту развивающую среду, в которой вырос замечательный российский учёный, ректор университета, министр. Такие примеры, в основании которых находится процесс фасилитации качественного становления специалиста, профессионала, личности, должны стать отправной точкой в определении векторов развития университетов будущего. Одна из современных задач на этом пути состоит в том, чтобы прогнозировать возможное изменение роли и форм фасилитации в учебном процессе вуза при расширении дистанционного обучения. От этого будет зависеть ответ на принципиальный вопрос, претендует ли университет будущего не только на квалификационное, но и на мировоззренческое инвестирование в человеческий капитал.

Е.Э. Шишлова: С позиций психологии развитие университета как образовательной организации базируется на гуманистической концепции личностно-ориентированного управления. Психологический подход в управлении требует такой организации вуза, при которой решающим ресурсом его развития признаётся человеческий потенциал.

В условиях рыночной экономики механистическая организационная культура, которая складывалась в период индустриализации и отличалась сосредоточением информации, власти, предпринимательства на вершине управленческой вертикали, оказывается всё менее востребованной. К примеру, одним из признаков механистической организации является гендерная асимметрия в управлении – как неравенство возможностей лиц разного пола, что характерно как для профессорско-преподавательского состава, так и учащихся. На смену механическим структурам приходят органические, которые уподобляются живому организму и отличаются гибкими горизонтальными связями, подвижными подразделениями, проектными формами работы, позволяющими использовать человеческий потенциал всех сотрудников организации. Данная тенденция касается и образовательных учреждений.

В современных условиях возрастает роль нового класса управленцев в сфере высшего образования – университетских менеджеров, усилия которых направляются на организацию различных видов и форм предпринимательской деятельности, на развитие инициативы сотрудников университета, и прежде всего – преподавателей. По мнению профессора Йохана Виссемы, «предпринимательская деятельность является единственной, которая в рамках модели третьего поколения согласуется со всеми тремя целями вуза: исследования, образование и коммерциализация ноу-хау». Кризис, который переживают современные университеты, часто связывают с кризисом сознания его профессорско-преподавательского состава, который не готов адаптироваться к переменам. Именно университетские преподаватели являются, по мнению профессора Калифорнийского университета Бертона Кларка, «оплотом» университета, имеют особую значимость для его развития по сравнению с другими категориями сотрудников. Деятельность преподавателей непосредственно направлена на достижение основополагающей цели образовательной

организации, которая заключается, согласно закону «Об образовании в РФ», в реализации образовательных программ и осуществлении научной деятельности. Деятельность управленцев направлена на достижение цели образовательной организации опосредованно. Согласно психологическому подходу их усилия должны быть сосредоточены на создании благоприятных условий в вузе для реализации человеческого потенциала профессорско-преподавательского состава и таким образом способствовать эффективному достижению основной цели развития образовательной организации. Из вышесказанного следует, что важным новообразованием в структуре человеческого потенциала преподавателя как ведущего сотрудника образовательной организации признаётся предпринимательский потенциал.

Обобщая данные имеющихся исследований, представим структуру человеческого потенциала сотрудника современной организации, без понимания которой невозможна реализация психологического подхода в управлении. Представленная ниже структура применима к сотруднику организации различного типа, в том числе образовательной. К её основным элементам следует отнести:

- квалификационный потенциал, отражающий профессиональную компетентность личности;
- психофизиологический потенциал, определяющий её работоспособность;
- творческий потенциал, связанный с уровнем познавательных способностей и креативности;
- коммуникативный потенциал, выражающийся в способности к сотрудничеству;
- ценностный потенциал, отражающий социально-нравственные установки личности;
- предпринимательский потенциал, отражающий готовность сотрудника к инновационной деятельности.

Эффективный менеджер стремится создать условия для реализации всех элементов потенциала сотрудника, обеспечивая тем

самым развитие организации в целом. В процессе управления человеческим потенциалом образовательной организации, в отличие от организаций другого типа, можно условно выделить две стороны: формальную, которая подразумевает менеджерское и административное управление, и неформальную, которая предполагает педагогическое самоуправление. Как менеджеры разных уровней в процессе управления организацией, так и педагоги различных специальностей в управлении образовательным процессом реализуют основные управленческие функции, к которым относятся целеполагание, планирование, координация, мотивирование, контроль, оценка и анализ результатов. Таким образом, преподавание в вузе включает в себя управленческое начало, что существенно отличает эту деятельность от других типов профессиональной деятельности. Обозначенная связь педагогической и управленческой деятельности обуславливает высокий уровень самоор-

ганизации личности, её собственную активность, стремление к реализации потенциала.

Понимание психологической структуры организации позволяет определить необходимые условия для реализации потенциала её сотрудников. К этим условиям относятся следующие: развитие организационных коммуникаций; создание благоприятного психологического климата; обогащение организационной культуры. Итак, психология управления определяет необходимые условия реализации человеческого потенциала преподавателя как главного ресурса эффективного развития образовательной организации. Психологический подход позволяет гармонизировать различные стороны управления в образовании, ориентируя их на реализацию потенциала преподавателя и инновационное развитие организации.

Материал поступил в редакцию 13.03.18

Принят к публикации 12.04.18

The Third Generation University in the Strategy of Modern Education Development (round table Discussion)

