

*Е. В. Астахова*

## **СОВРЕМЕННЫЙ ИННОВАЦИОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ: ПРОБЛЕМЫ СОХРАНЕНИЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО ОПЛОТА**

Еще совсем недавно упоминание о перманентности реформ системы образования было аксиомным. Оно еще не утратило своего значения (ибо непрерывность изменений сохраняется и поныне), а уже к числу банальных можно отнести и утверждение о высоких скоростях общественных трансформаций, к которым пытается приноровиться мир образования. Ключевым трендом, доминирующим над всеми иными образовательными векторами, стала как-то незаметно и даже обыденно наступившая цифровизация.

Университетский мир, едва ли испытывавший ранее такие тектонические изменения, методом проб и ошибок усиленно ищет ответы на вызовы, возникающие с завидным постоянством. Реформируются образовательные системы практически всех государств. При этом они нигде еще не завершены, что ощутимо увеличивает риски и не дает возможности опереться на чей-то опыт. Остроты добавляет и тот факт, что не только разные системы используют разные подходы к реформированию, но проявляются региональные отличия и даже межуниверситетские. Иными словами, диверсификация реформаторских моделей достигает какой-то, прямо скажем, атомизации.

Сказанное не означает, что при анализе тех или иных аспектов современного образования, общие маркеры не представляется возможным искать вообще. Но учитывать и глобальные, и локальные тенденции, думается, необходимо. Как и необходимо, работая на опережение, не заикнуться на пошаговых ответах на вызовы цифровой эпохи.

Возникают вопросы, которые академическому сообществу необходимо осмыслить сообща, так как сегментированные решения и действия по принципу «каждый сам за себя» не могут привести к желаемым результатам.

Специалисты хорошо знают, что изучение образования в целом и высшего в особенности, превратилось в невероятно активную сферу, в которой отследить все публикации в режиме реального времени – задача неразрешимая. Но, тем не менее, в последние год-два в свет вышло несколько монографий (из доступных автору), в которых проблемы университетского мира в цифровую эпоху препарируются на концептуальном уровне. К их числу можно отнести последнюю монографию президента Пристонского университета (1972–1988 гг.), известного специалиста в области изучения мира университета Уильяма Г. Боуэна «Высшее образование в цифровую эпоху» [1], серию монографий международного авторского коллектива под руководством польских специалистов (Щецинский университет) В. Брыниевич и О. Козловой [2], «Глобальные перспективы высшего образования» Филипа Дж. Альтбаха [3] и – из той же серии, книги американских специалистов Роджера Л. Гайера [4], Уильяма Кларка [5], Бертон Р. Кларка [6]. Перечень можно множить и множить. Главное в другом. Отдельные монографии в совокупности создают, отчасти, целостное представление о тех или иных подходах и трактовках изменений в мире образования, позволяют сориентироваться.

Хочется надеяться, что и международные научные конференции, уже более двадцати лет проходящие в Харьковском гуманитарном университете «Народная украинская академия» по проблемам развития образования (и, в первую очередь, реализации модели Lifelong Learning) [7], позволили основать некую постоянно действующую экспертную площадку, обеспечивающую ученым и практикам возможность обмениваться идеями, знакомиться с новыми концепциями и результатами исследований.

Специалисты вынуждены сегодня признавать: мир университета столкнулся с тем, с чем никогда до сих пор не сталкивался, его практически «смывает» информационным потоком, при котором ни один университет не может себе позволить стабильность, ибо в противном случае мир пронесется мимо.

Даже просто упоминание об основных вызовах, стоящих перед миром университета, заняло бы ни одну страницу. Но, представляется, есть основания для утверждения о том, что на первой странице такого перечня была бы сформулирована проблема кадрового корпуса современного университета или, используя терминологию Уильяма Б. Кларка, «академического оплота» университета, который подвергается огромной запросной перегрузке и сталкивается с такими вызовами, которые еще несколько лет назад даже не «прочитывались» в практике университетской жизни. Достаточно упомянуть о ситуации, ранее совершенно невозможной для образовательного института, когда преподаватель оказался в положении обучающего и обучающегося одновременно.

К числу «новых угроз» для академического оплота можно отнести переход к цифровой эпохе, принесшей новые технологии, методики, подходы и возможности, принципиально перекраивающие ткань преподавательской деятельности. Оказалось, что эти новые технологии очень быстро стали влиять на стратификацию не только университетов, но и самих преподавателей [1, с. 167].

Более того, цифровая эпоха, массовое распространение открытых онлайн курсов и другие «издержки» современных процессов, по мнению уже упоминавшегося Уильяма Г. Боуэна, неизбежно приведут к значительным сокращениям преподавателей. И эти риски необходимо учитывать, организовав подготовку университетских преподавателей и просчитывая их карьерно-профессиональные траектории.

«Вполне возможно ускорение движения преподавательского состава к внеинститутским формам контактов и связей: этот процесс начался с профессионализации академических дисциплин в конце XIX в., когда преподаватели стали считать себя не столько членами сообщества конкретного колледжа или университета, сколько, скорее, разбросанными по разным географическим территориям, профессионалами» [1, с. 167–168]. Кстати, на эту же угрозу размывания преподавательской идентичности указывает и проф.

Е. Вишленкова, анализирующая преподавательское сообщество современного университета [8, с. 19].

У Уильяма Г. Боуэна встречается еще одно важное предупреждение современному университету с его достаточно консервативными управленческими моделями. Автор отмечает, что структуры академического управления нуждаются в быстрой и достаточно кардинальной трансформации, ибо в противном случае «наиболее востребованные преподаватели просто «сойдут с корабля» и начнут работать самостоятельно в качестве онлайн-знаменитостей, занимающихся фрилансом. Однако эти перспективы... пока так и не вызвали никакого обсуждения ни внутри академического сообщества, ни за его пределами» [1, с. 169].

Не менее острые грани кадровой политики инновационного университета анализирует известный организатор университетского образования М. Юдкевич, которая считает, что прежняя вузовская кадровая политика уже не срабатывает. Ее нивелируют и заставляют видоизменять многие новации университетской жизни. В их числе – рейтингомания, буквально захлестнувшая университеты и требующая принципиально иных подходов к оценке преподавательского труда, контроля за публикациями исключительно в высокоиндексируемых изданиях и пр.

Проф. М. Юдкевич задается вопросом – как все время менять условия ведения образовательной деятельности и управления ею и при этом сохранять стабильное кадровое ядро. «Наступает ментальный предел, когда люди перестают разбираться в правилах, которые, казалось бы, должны регулировать ... процессы». Как следствие – появляются мифы и ложные трактовки университетских правил и порядков [9], ускоряются центробежные тенденции.

В таких условиях, думается, очень важно выстраивать модели управления инновационным университетом, которые бы позволяли сохранять академическое сообщество, его ядро – носителей академического эпоса. Ибо при всех трансформациях, вызванных к жизни современными процессами цифровизации, по-прежнему сохраняется непреходящая ценность живого

интеллектуального общения. Важно не заикливаться на новых технологиях, которые при всей их важности и неизбежности все же представляют собой не цель, а средство.

«Период полураспада знаний, полученных на том или ином курсе, может быть ... очень коротким; однако великие учителя меняют видение мира (да и самих себя) спустя много времени после того, как студенты уже позабудут о формулах и теоремах...» [1, с. 119].

Преподавательскому корпусу, во всяком случае той его части, которая подпадает под определение «академический оплот», и инновационным университетам предстоит снова и снова «изобретать себя». Задача крайне сложная. Но если ее сформулировать с учетом поправки на smart-условия и в качестве сверхзадачи определять человека (его подготовку к встрече с миром и постоянную адаптивность к нему), то определенный оптимизм в оценке перспектив университета, представляется, имеет под собой основания.

## Литература

1. Боуэн У. Высшее образование в цифровую эпоху : научное издание / Уильям Г. Боуэн. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2018. – 222 с.
2. New times – new education. Editors O. Kozlova and W. Bryniewicz. – Szczecin, 2018. – 207 p.
3. Альтбах Ф. Глобальные перспективы высшего образования / Филипп Дж. Альтбах. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2018. – 552 с.
4. Роджер Л. Гайер. Знаний и деньги. Исследовательские университеты и парадокс рынка. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2018. – 408 с.
5. Кларк У. Академическая харизма и истоки исследовательского университета / Уильям Кларк. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2017. – 752 с.

6. Кларк Б. Р. Поддержание изменений в университетах. Преемственность кейс-стади и концепций / Бертон Р. Кларк. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2011. – 312 с.

7. Материалы ежегодных Междунар. науч.-практ. конф. [Электронный ресурс] : [по проблемам образования в Харьк. гуманитар. ун-те «Нар. укр. акад.». – Харьков : Изд-во НУА. – Режим доступа : <http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/22>.

8. Сословие русских профессоров. Создатели статусов и смыслов : [монография] / Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики», Ин-т гуманитар. ист.-теорет. исслед. им. А. В. Полетаева ; под общ. ред. Е. А. Вишленковой, И. М. Савельевой. – М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2013. – 386 с.

9. Юдкевич М. Рейтинговая лихорадка: как университетской кадровой политике устоять против рейтингового вируса [Электронный ресурс] : [материалы доклада на научной конференции НИУ ВШЭ «Кадровые резервы университетов», г Москва, 13 окт. 2016 г.]. – Режим доступа : <https://www.hse.ru/data/2018/05/22/1149370664/Юдкевич%20-%20Рейтинговая%20лихорадка.pdf>.

## References

1. Bouen, U. (2018). *Higher education in the digital age: scientific publication*. Moskva: Izd. dom Vyssh. shk. ekonomiki, 222 p.

2. *New times – new education* (2018). Szczecin, 207 p.

3. Al'tbakh, F. (2018). *The Global Perspectives on Higher Education*. Moskva: Izd. dom Vyssh. shk. ekonomiki, 552 p.

4. Rodzher, L.G.(2018). *Knowledge and money. Research universities and the market paradox*. Moskva: Izd. dom Vyssh. shk. ekonomiki, 408 p.

5. Klark, U. (2017). *Academic charisma and the origins of the research university*. Moskva: Izd. dom Vyssh. shk. ekonomiki, 752 p.

6. Klark, B. R.(2011). *Maintenance of changes in universities. Continuity of case studies and concepts*. Moskva: Izd. dom Vyssh. shk. ekonomiki, 312 p.

7. Papers of annual International. scientific-practical conf. (2003-2018). [online] *DSpace - repozitoriy KHGU NUA*. Available at: <http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/22> [Accessed 11 Oct. 2018].

8. *The class of Russian professors. Creators of statuses and meanings* (2013). Moskva: Izd. dom Vyssh. shk. ekonomiki, 386 p.

9. Yudkevich, M. (2016). *Rating fever: as a university personnel policy, to resist against a rating virus*. Moskva. Available at: <https://www.hse.ru/data/2018/05/22/1149370664/Yudkevich%20-%20Reytingovaya%20likhoradka.pdf> [Accessed 11 Oct. 2018].

*Kateryna Astakhova*

## **THE MODERN INNOVATIVE UNIVERSITY:**

### **ISSUES OF THE ACADEMIC STRONGHOLD PRESERVATION**

#### **Abstract**

Among the most pressing issues of the University development is the problem of preservation and development of the academic staff which in the context of ongoing changes becomes a kind of academic stronghold, the very system of bonds that can «hold» the University, transmit the academic ethos, and create meanings and values.

**Key words:** personnel policy, personnel management, academic stronghold, innovative university, «new threats» for the academic staff, transmission to a digital age, reduction risks.