

Ирина Наумова, Казанский государственный университет (КГУ),
Стьюарт Амплби, университет Дж. Вашингтона, США (GWU)

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОДСТВЕННЫХ КАФЕДР В РОССИЙСКОМ И АМЕРИКАНСКОМ ВУЗАХ.

Авторами этой статьи являются преподаватели двух родственных кафедр в Казанском государственном университете, кафедра менеджмента, и Джорж Вашингтон университете, США, кафедра научного менеджмента. Цель статьи - выявить общие характеристики, показать и объяснить различие в оценках деятельности родственных кафедр в Америке и России, опираясь на метод матрицы приоритетов, предложить стратегический подход к совершенствованию их работы.

Идея совместного исследования возникла в беседах между авторами, обмене мнениями о путях развития российской и американской систем управленческого образования. Американская система, признанная и опробованная не только в Америке, но и во многих странах мира, еще далека от совершенства. Россияне, привыкшие мыслить государственными категориями, на вопрос о насущных проблемах высшего образования, тот час же пускаются в рассуждения о том, какими должны быть органы контроля, в чем необходима поддержка государственных органов и местных органов власти, какими должны быть стандарты и т.д. То есть разговор сразу же переходит на “макро” уровень. Иное дело американцы. Не опровергая важности государственного регулирования университетской деятельности, они немедленно задаются более простыми вопросами, на которые, пожалуй, сложнее бывает отвечать руководителю, чем пускаться в рассуждения о недостатках внимания государственных структур к нуждам ситемы высшего образования. Вопросы эти касаются того, с чем сталкивается преподаватель каждый день, что и составляет, по-существу, нашу жизнь, что непосредственным образом влияет на качество подготовки молодых специалистов. Так иногда случается, что за важностью происходящих в стране перемен, мы не видим того, что можно сделать у себя на кафедре, приложив, подчас, не так уж много усилий. Бывает и по-другому: заразившись “духом перемен”, мы начинаем ломать даже то, что совершенно безотказно нам служит. Те, кто однозначно утверждают превосходство американской модели управленческого образования над российской, сравнивая американский вуз, кафедру, факультет с российскими, не признают ни в какую, что мы-то в чем-то впереди тех же американцев. Идиализация зарубежной модели, принятие ее за

базовую модель изменений может привести к выхолащиванию наших совершенно уникальных, постепенно формировавшихся и шлифовавшихся академических отношений. Этого нельзя допустить. Но убедить оппонентов, да и увериться самому можно только опираясь на серьезное научное исследование, а не на псевдопатриотические эмоции.

Матрица приоритетов является объективным инструментом, способным вскрыть проблемы любой из организационных форм, в том числе и в вузовской среде. При этом появляется возможность глубокого анализа перспектив развития исследуемой организации, возможностей развития ее кадрового потенциала. Объектом настоящего анализа была выбрана кафедра, как наиболее универсальная единица, присутствующая как в российском, так и в американском вузе. Значимость этой единицы и в России, и в Америке чрезвычайно велика, ибо основные академические процессы реализуются именно на ее уровне. Первоначально предполагалось исследовать насколько совпадают приоритеты сотрудников кафедр академических вузов в России и в Америке, однако изучение полученных результатов привело авторов к выводам относительно не только тактики, но и стратегии управления на этом уровне.

Метод исследования включал в себя несколько шагов. Прежде всего был сформирован лист факторов, способствующих повышению эффективности работы кафедры. Причем, из него сознательно выключены были те характеристики, которые нарушают сопоставимость двух исследуемых кафедр (количество курсов, количество студентов, количество аспирантов и другие количественные характеристики, использующиеся в работе аттестационных комиссий). Для нас они не представляют особого интереса, так как цель исследования лежит в плоскости качества процессов жизнедеятельности такого организма как кафедра. Перечень характеристик был дополнен и изменен преподавателями обеих кафедр на первом же этапе. Вторым этапом была осуществлена оценка важности каждого показателя и реального его уровня преподавателями обеих кафедр. Надо отметить, что нами использовалась 10-балльная шкала оценки, а исследование в американском и российском вузах проводилось не одновременно, а с небольшим разрывом во времени в течение 2001/2002 учебного года. Следующий этап предполагал выполнение сравнительного анализа полученных результатов. Ниже приведена таблица результатов.

N	Показатель	Важность		Реальный уровень	
		GWU	КГУ	GWU	КГУ
1.	Наличие компьютеров	9,44	9,05	6,44	3,75
2.	Наличие программного обеспечения	9,47	9,02	6	6,01
3.	Место для работы преподавателей	9	10	4,05	1,1
4.	Зал для совещаний, заседаний кафедры и иные вспомогательные помещения	7,61	6,4	3,18	4,84
5.	Компьютерная лаборатория	8,94	9,02	5,06	5,93
6.	Возможности использования копировальной техники, сканеров	8,24	9,31	5,76	2,8
7.	ФАХ машины	7,44	4,22	6	2,81
8.	Система безопасности, охрана помещения	8,88	6,4	5,31	6,2
9.	Работа учебно-вспомогательного и методического персонала	7,5	6,45	4,18	3,11
10.	Использование ассистентов и аспирантов для ведения семинарских и практических занятий	8,5	7,54	4,75	4,7
11.	Ежегодные отчетные собрания	7	6,94	5	4,9
12.	Социальные мероприятия	5,19	7,22	5,27	6,15
13.	Совместный отдых	4,38	7,1	4,33	5,38
14.	Состояние учебных зданий и прочих помещений, используемых в учебном и исследовательском процессах	8,69	9,31	3,75	3,1
15.	Наличие денежных средств в распоряжении кафедры для покрытия экстренных расходов на канцелярские принадлежности, представительские расходы	8	8,51	3,58	3,1
16.	Расписание занятий	8,2	6,1	5,47	5,18
17.	состояние аудиторий	9	9,5	4,06	2,22
18.	Наличие проецирующей техники	8,65	8,68	5,88	1,25
19.	Программы курсов	7,13	6,8	6,37	5,22

20.	Персональные страницы преподавателей на сайте университета	6,38	4	5,13	1
21.	Страница кафедры на сайте университета	7	4	5,5	3
22.	Страница факультета на сайте университета	6,94	4	5,5	2
23.	Подъезды к университету, наличие и состояние дорог в университетском городке	7,2	4	6	2
24.	Наличие и достаточность парковок для преподавателей	8,13	5	4,63	1
25.	Наличие и достаточность парковок для студентов	7	5	2,93	1
26.	Наличие и журнальной подписки в библиотеке	8,59	9,4	5,24	8,18 (зарубежные- 1,11)
27.	Наличие и достаточное количество научных изданий и учебников	8,56	8,9	5,5	8,22 (зарубежные - 6,2)
28.	Возможность использования межбиблиотечного каталога	8,44	5,13	6,36	1
29.	Согласованность работы с другими кафедрами факультета	7,27	8,69	4,43	8,29
30.	Творческий климат на кафедре	8,88	9,05	7,76	8,89
31.	Заведующий кафедрой защищает сотрудников, обеспечивает нормальную рабочую атмосферу	8,25	8,25	8,625	8
32.	Прозрачность кадровых процессов на кафедре	8,93	8,95	6,78	7,2
33.	Финансирование научных и учебных командировок	8,53	8,94	8,33	0,5
34.	Наличие факультетских и кафедральных фондов для проведения научных исследований	8,63	8,95	5,07	0,5

35.	Издание статей сотрудников факультета	6,18	7,11	3	6,8
36.	Методическая и информационная поддержка в написании заявок на гранты	6,76	5	3,07	1
37.	Грамотность студентов	8,53	5,6	5,05	5,3
38.	Общий уровень подготовленности абитуриентов	8,76	9,1	6,88	6,13
39.	Оценка студентами прочитанного преподавателем курса	7	7	5	4
40.	Ежегодный отчет преподавателя	6,37	5	5,81	3,4
41.	Оплата труда	9,4	9,86	4,28	2,01
42.	Медицинские профилактические мероприятия, организуемые университетом	9,5	6,5	5,27	6
43.	Университетские пенсионные программы	9,5	6,5	6,43	2
44.	Возможности совместной научной и преподавательской работы с коллегами по кафедре	8,53	9,01	5,6	8,88
45.	Возможности совместной научной и преподавательской работы с коллегами по факультету и университету	8,36	8,4	5,21	7,01
46.	Обучение работе с новыми программными продуктами	7,75	5,4	7,27	2
47.	Наличие стратегического плана кафедры	7,31	8,92	4,44	6,53
48.	Реализация стратегического плана кафедры	7,06	8,13	3,63	5,3
49.	Нацеленность на улучшение качества работы кафедры	5,75	5,22	3,44	4,06
50.	Обеспечение возможности консультирования бизнес проектов	6,69	9,21	4,56	5,13
51.	Обеспечение возможности встреч с представителями правительства и бизнеса	6,86	8,4	4,56	7,92

Из приведенных данных видно, что финансовая и материальная составляющие обеспечения учебного процесса в российском вузе неизмеримо более низкие (См. вопросы 1-7, 14, 17, 18, 23-25, 33, 34,

41, 42, 43), хотя персонал российской кафедры совершенно аналогично, а иногда и более высоко в сравнении со своими американскими коллегами, оценивает необходимость использования компьютеров, новых программных продуктов и различных технических средств. Именно российские преподаватели дополнили список технических средств сканером. А на вопрос о том, используют ли они сканер в своей практике подготовки раздаточного и методического материала, 75% российских преподавателей ответили утвердительно. Американские коллеги за немногим исключением не употребляют сканер вообще. К приложенной анкете россияне на будущее предложили добавить творческую активность персонала и инициативность, как важнейшие показатели динамической успешности кафедры. Причем, важность различных социальных мероприятий и совместного отдыха (См. вопросы 12, 13, 31), как видно из приведенных выше данных, более высоко оценивается россиянами. Таким образом, они большее внимание уделяют аспектам организационной культуры, чем их американские коллеги. Кроме того, общегосударственные стандарты образования, корпоративный дух российской академической среды сделали возможным более высокий уровень результатов по вопросам о научном и академическом сотрудничестве преподавателей в рамках кафедры, факультета, университета (См. 29, 44, 45).

Вывод, сделанный авторами основывается как на собственных наблюдениях [1, 2], так и описанных ранее характеристиках американской и российской культуры вообще [3]. Американской системе образования присущ акцент на индивидуализм, а для российской академической среды в большей мере подходит термин “корпоративная”.

Индивидуализм, как кредо американского образования проявляет себя наличием как позитивных, так и негативных черт. Высокий уровень внимания к нуждам каждого преподавателя (отсюда достаточная финансовая и материальная составляющая обеспечения учебного процесса, а так же высокая заработная плата) и студента (возможность выбора курсов по своему усмотрению) безусловно является позитивной чертой современной кафедры в американском вузе. Но в то же самое время нельзя не отметить некоторую разобщенность работы преподавательского состава кафедры (См. вопросы 29, 44, 45), несистемность, отсутствие подчас единого стержня, единой логики в перечне и содержании читаемых курсов, в научной работе кафедры. Российские же преподаватели, наоборот, благодаря наличию общегосударственных стандартов, имеют общее видение читаемых дисциплин, обладают большим потенциалом взаимозаменяемости, совместно работают над учебниками, учебными и методическими пособиями, охотно делятся своим профессиональным опытом на регулярных методических семинарах. Американские кафедральные заседания проходят в решении различных вопросов, в основном организационного плана, есть еще и научные семинары, а методических, как заведено в большинстве российских университетов и институтов просто нет. Во многих вузах России сохранилась традиция: маститый, опытный профессор переключается на новый, более сложный, требующий большого опыта курс, а

материалы уже подготовленного и прочитанного курса передаются молодому преподавателю, с обязательными периодическими консультациями с разработчиком. Каждый преподаватель безусловно по-своему будет читать свой курс, но как помогает вырасти, сократить время поиска такая методическая помощь! Старший товарищ при этом всегда охотно расскажет какими методами он пользуется, чтобы увлечь, заинтересовать аудиторию. Но мы многое теряем, перестав стимулировать научные исследования наших преподавателей. Это, в первую очередь, отражается на качестве подготовки специалистов. Наверное сложно найти теперь на территории России вуз, который бы оплачивал командировки своих преподавателей на российские, не говоря уже о международных, конференции и форумы (См. вопросы 33, 34). Мы “варимся в собственном соку”, распираемые самомнением и самолюбованием, когда изобретаем что-то всему миру уже известное. Время и силы уходят на это, страдают же в конечном счете наши студенты.

Данное исследование показало, что некоторые российские вузы, Казанский государственный университет в том числе, всерьез занялись комплектацией библиотечных фондов, изданием собственных сборников (См. вопросы 26, 27, 28, 35), проведением различных конференций. Однако узость выборки не позволяет говорить о наличии общей тенденции в российской высшей школе. Нельзя не отметить так же интересные результаты в последних двух вопросах. Если бы опрос был проведен года четыре назад, то результат бы был прямо противоположный. Дело все в том, что кафедра менеджмента Казанского государственного университета активно включилась в Федеральную Президентскую программу переподготовки управленческих кадров. Обучая менеджеров реальных предприятий, осуществляя руководство их дипломными проектами, российские преподаватели накапливают опыт, формируют мнение о себе как о высококвалифицированных специалистах не только теоретиках, но и практиках. Создается и постоянно расширяется возможность бизнес консультирования.

Можно сделать следующие выводы из проведенного анализа. Во-первых, подобный метод был применен пока для оценки “формальных” характеристик. Результаты может использовать заведующий кафедры для выявления наиважнейших проблем, в которые в первую очередь следует инвестировать и силы и средства (разница между важностью показателя и реальным его уровнем, а так же собственно величина показателя важности имеют критическое при этом значение). А можно использовать этот метод с успехом и для оценки иных характеристик учебного процесса, более детально исследовав факторы на него воздействующие. Во-вторых, признавая, что и американская,

и тем более российская системы сейчас далеки от совершенства, стратегическое направление их развития нам видится в сбалансированности проявлений как индивидуализма, так и копоративности. И российские, и американские преподаватели вполне ясно выразили свое мнение, поставив соответственно высокие оценки важности индивидуализации (для россиян) и корпоратизации (для американских коллег) жизни кафедры. И нам есть чему поучиться друг у друга, ни коим образом не отказываясь от уникальности накопленного обеими школами опыта.

Литература

1. Umpleby, Stuart and Irina Naoumova, "Two Methods Useful for Starting a Quality Improvement Program," Annual Meeting of the Alliance of Universities for Democracy, Belgrade, Yugoslavia, November 4-7, 2001.
2. Umpleby, Stuart, "On Creating a Great University", General Systems Bulletin, Volume 30, January 2001, pp. 23-24
3. Fons Thrompenaars, Charles Hampden-Turner, Riding the Waves of Culture, 2 edition, McGraw-Hill, 1998