

иностранных студентов. Наблюдаются также серьезные проблемы логистического характера.

Вполне вероятно, что студенты, заинтересованные в получении международного опыта или иностранного диплома, действительно сместят свои предпочтения в сторону от основных принимающих сегодня иностранных студентов стран Европы и Северной Америки, которые стали не слишком гостеприимны. Но страны, которые могут выиграть от этих перемен, имеют свои проблемы.

Перспективы

Для начала нужно, чтобы все участники международного высшего образования осознали, что уже произошедшие, текущие и будущие изменения неподконтрольны академическому сообществу. Новые реалии повлекут за собой значительные последствия для высшего образования в целом и для интернационализации в частности.

Звучащая сейчас критика в отношении популяризации обучения на английском, безудержного привлечения иностранных студентов и развития международных филиалов вузов исходит из двух совершенно разных источников. С одной стороны, есть националисты и популисты, которые выступают против всего международного и против иммиграции. Но что важнее, есть собственно академическое сообщество, которое озабочено вопросами качества, академической свободы, этики. Призывы ректора Амстердамского университета найти альтернативный подход и уделять больше внимания внутриуниверситетской интернационализации, а также призывы Элспет Джонс и Ханса де Вита (University World News, выпуск 486) к инклюзивной интернационализации можно рассматривать как перспективную возможность, которая позволит переставить акцент с количества на качество. Если же возобладают аргументы националистов и популистов, то это и впрямь может означать конец интернационализации. Лидеры высшего образования со всего мира должны занять твердую позицию в отношении поддержки качественного подхода.



Подготовка руководящих кадров для высшего образования

Лора Рамбли, Хиллигье ван'т Ланд, Жюльет Беккер

Лора Рамбли — заместитель директора Центра по изучению международного высшего образования при Бостонском колледже (США). E-mail: rumbly@bc.edu.

Хиллигье ван'т Ланд — генеральный секретарь, а Жюльет Беккер — специалист по развитию программ и членской базы Международной ассоциации университетов (Париж, Франция). E-mail: h.vantland@iau-aiu.net и j.becker@iau-aiu.net.

В современном контексте эффективное управление вузами требует, чтобы руководители обладали солидным набором навыков и знаний и определенной чуткостью. Тем не менее мало известно о том, как именно лидеры, управленцы и политические деятели от образования разных стран учатся необходимым навыкам. Более того, даже в тех случаях, когда информация о подобных образовательных программах и программах повышения квалификации есть, создается неполная и зачастую унылая картина. Выбор хорошо организованных программ по укреплению лидерских и управленческих навыков в высшем образовании ограничен; это почти всегда программы небольшого масштаба, систематически отслеживать долгосрочной эффект которых не представляется возможным. В настоящее время перед заведениями и системами высшего образования открывается несметное число возможностей, но вместе с этим перед ними стоит огромное количество задач, так что проблема эффективного управления оказывается на этом фоне чрезвычайно важной. Без сомнения, большинство представителей среднего и высшего руководства вузов выполняют свою работу, не имея за плечами никакой специальной подготовки: им приходится учиться на месте, «без отрыва от производства», в противном случае они рискуют потерпеть неудачу.

Терра инкогнита

Недавно завершилось два исследования, благодаря которым удалось очертить мировой расклад по программам подготовки руководящих кадров для высшего образования. Первое исследование было проведено Центром по изучению международного высшего образования при Бостонском колледже по заказу Германской службы академических обменов (DAAD) и Германской конференции ректоров (HRK), а другое — Международной ассоциацией университетов (IAU) по заказу Всемирного банка. Задачей второго исследования было

найти специализированные программы по подготовке руководящих кадров (главным образом среднего и высшего уровня) для высшего образования в разных странах. Цель первого исследования была немного другая: разобраться в ключевых игроках рынка управленческих тренингов — в частности, в контексте международного сотрудничества в целях содействия развитию (например, в контексте расширения возможностей в бедных странах и странах с переходной экономикой).

Изучая спектр и особенности подобных программ по всему миру, исследователи из Бостона и Международной ассоциации университетов обнаружили, что к настоящему моменту практически никто не брался за осмысление таких программ на глобальном уровне. Чтобы составить список существующих в мире программ и описать их базовые характеристики, включая масштаб, структуру, способ подачи, динамику и задачи, требуется обладать широкой сетью контактов и уметь вездесуще искать информацию в интернете. В отличие от традиционных университетских образовательных программ, ведущих к получению ученой степени, посвященных различным аспектам высшего образования и реализуемых одним учебным заведением (или в сотрудничестве с конкретными вузами-партнерами), профессиональные программы подготовки нацелены на людей, которые уже работают в сфере высшего образования, и могут реализовываться самими организациями. Некоторые подобные программы реализуются конвейерным образом, когда различные структуры отвечают за различные аспекты, например за финансовую сторону, за организационную сторону, за непосредственную реализацию отдельных обучающих курсов. Пока в мире не существует четкой «типологии» для описания организаций, занимающихся обучением, или подходов к обучению.

Все что хотите

Можно говорить о существенном многообразии подходов к обучению. Это касается размеров группы и возраста обучающихся, частоты проведения занятий, особенностей целевой группы, используемых педагогических методов, продолжительности программы, ее тематики и т.д.

Это многообразие формирует довольно интересную картину. Какие-то образовательные программы существуют уже десятилетиями, другие запущены недавно. Какие-то нацелены на руководителей и административных сотрудников среднего и высшего звена, другие — на узкие группы сотрудников, например на подающих надежды молодых профессионалов, административных сотрудников, выполняющих определенные обязанности, или на представителей уязвимых групп, например женщин.

Способы подачи материала могут включать мастер-классы, конференции, семинары, лекции, анализ кейсов, выезды на места, стажировки, групповые и индивидуальные проекты или независимые исследования. Программы обучения могут проходить

на базе многолетних организаций-партнеров, как это часто бывает при реализации европейских инициатив, направленных на международное сотрудничество в целях содействия развитию. Обучение может проходить очно и/или онлайн.

Частота и продолжительность встреч в процессе обучения тоже различаются. Продолжительность может варьироваться от нескольких дней или недель до — что уже более необычно — нескольких месяцев или даже превышать один год. Если говорить о структуре и содержании, то одни программы довольно стандартны и построены на базе уже имеющихся материалов, а другие специально разрабатываются в соответствии с пожеланиями заказчика или потребностями участников. Иначе говоря, в плане содержания, подходов, условий и клиентуры возможностей действительно море.

Проявляющиеся очертания в море многообразия

Несмотря на формальное и функциональное многообразие программ подготовки руководящих кадров для высшего образования в мире, собранные к настоящему моменту данные позволяют выявить ряд ключевых тенденций.

Во-первых, сфера подготовки руководящих и управленческих кадров для высшего образования переживает во всем мире период роста. Это выражается в появлении начиная с 2000 года огромного числа подобных программ. Впрочем, важно отметить, что программы подготовки кадров для высшего образования и программы по развитию лидерских качеств распространены преимущественно в благополучных странах либо же реализуются и финансируются организациями с «глобального Севера».

Данные о количестве участников программ есть не всегда, но для большинства программ, публикующих такую информацию, характерны небольшие группы, не более 50 участников. К тому же контингент программ обычно довольно однороден: не принято объединять разные (например, по должностному положению) категории слушателей в одной учебной группе. Нельзя утверждать, что развитию навыков женщин, работающих в сфере высшего образования, уделяется особенное внимание, хотя среди студентов и преподавателей (по крайней мере на стартовых позициях) женщин во всем мире много.

Пока в мире не существует четкой «типологии» для описания организаций, занимающихся обучением, или подходов к обучению.

Программы подготовки кадров обычно длятся недолго, чаще всего — от нескольких дней до одной-двух недель. Они обычно платные и не предполагают получения никакого официального сертификата, кроме свидетельства о посещении курса. Наконец, нельзя утверждать, что руководители программ проводят оценку своей работы, позволяющую оценить ее результаты и эффективность в среднесрочной или в долгосрочной перспективе. Оценка обычно ограничивается сбором отзывов участников или организаций-партнеров и не предполагает разработки инструментов по отслеживанию и анализу эффективности пройденного курса для участников или для вузов, в которых они работают. Одним из наиболее часто упоминаемых положительных результатов таких образовательных программ является неформальное общение с коллегами, но преобразовать подобный результат в какой-то измеримый показатель сложно.

Нужно больше? Да!

Большинство руководителей и управленцев в сфере высшего образования в мире не обладают соответствующим формальным/специализированным образованием. По мере расширения и диверсификации систем высшего образования растут и требования к вузам: они должны и выполнять нормы эффективности, и давать первоклассное образование, и разрабатывать инновации, так что потребность в эффективных управленческих кадрах становится все более и более актуальной. Однако существующие на данный момент возможности в сфере подготовки нужных кадров категорически не отвечают современным потребностям. Хотя проведенная исследователями из бостонского Центра по изучению международного высшего образования и Международной ассоциации университетов «опись» была нацелена на поиск определенного типа курсов, в общей сложности в их список вошло менее 120 программ по всему миру. Это преимущественно небольшие, короткие программы в странах «глобального Севера» (или реализуемые организациями из этих стран), которые не проводят целенаправленной оценки своей средне- и долгосрочной эффективности. В общем, пока они не могут обеспечить реальную широкомасштабную поддержку, в которой нуждаются системы высшего образования по всему миру, особенно в бедных странах и странах с переходной экономикой. Именно в этих странах особенно остро стоит проблема наращивания потенциала управленческих кадров путем реализации высококачественных и актуальных обучающих программ. Чтобы обеспечить вузы двадцать первого века высокопрофессиональными административными кадрами, следует вложить гораздо больше исследовательских ресурсов в изучение организаций, занимающихся обучением управленческих кадров во всем мире, а также их эффективности.



Псевдоконференции как случай академического каннибализма

Джеймс МакКрости

Джеймс МакКрости — профессор факультета делового администрирования Университета Дайто Бунка (Токио, Япония). E-mail: jamesm@ic.daito.ac.jp.

Псевдоконференции начали распространяться в академической среде около 20 лет назад и уже количественно превосходят настоящие конференции, организуемые научными сообществами. В настоящее время псевдоконференции проходят практически каждый месяц во всех крупных городах — от Токио до Торонто, от Сиднея до Хельсинки. Конкуренция между недобросовестными компаниями, устраивающими такие «конференции», настолько усилилась, что они стали обращать свое внимание и на маленькие города. Существуют даже специальные сайты-агрегаторы, которые направлены на продвижение исключительно таких псевдоконференций. Учитывая одно только количество таких мероприятий (их еще можно назвать сомнительными конференциями), да еще и постоянно растущий профессионализм компаний, которые занимаются их организацией, любую незнакомую конференцию стоит поначалу рассматривать как сомнительную, пока не доказано иное.

Что такое псевдоконференция?

Организаторов псевдоконференций можно отличить по трем критериям: они проводят встречи низкого академического уровня, их основная цель — не продвижение науки, а прибыль; у них нет системы рецензирования, так что любой человек может купить право выступить; они прибегают к обману, часто дезинформируя потенциальных участников о системе отбора выступающих, скрывая подлинное местонахождение своей компании и замалчивая ее чисто коммерческую природу.

В этой статье я не буду — за редким исключением — называть конкретных организаторов псевдоконференций поименно, и тому есть две причины. Во-первых, многие компании тщательно отслеживают все, что о них пишут, и быстро вносят формальные изменения в публикуемую на их сайтах информацию, чтобы попытаться отделаться от ярлыка «псевдо». Во-вторых, подобные компании регулярно меняют свое название или используют различные бренды при организации своих конференций. К примеру, компания OMICS International, против которой Федеральная торговая комиссия США недавно подала иск