

2021

Страны и регионы





CINE

Центр по изучению международного высшего образования Бостонского колледжа (США) занимается теоретическими разработками и проводит междисциплинарные исследования в области высшего образования на мировом уровне. Основной задачей центра является распространение актуального, аналитически осмысленного знания о состоянии, тенденциях развития, структуре и основных проблемах международного высшего образования.

Среди направлений деятельности центра ключевыми являются издание ежеквартального бюллетеня International Higher Education, содержащего лучшие научные разработки и статьи о важных изменениях в области высшей школы на примере локальных, региональных и международных кейсов; отбор и издание книг и монографий состоявшихся и молодых исследователей из разных стран; работа по активизации исследований в области высшей школы

в странах Африки и других развивающихся странах; мониторинг коррупции в сфере высшего образования, а также работа, связанная с кросс-культурным взаимодействием университетов и исследователей.

Центр по изучению международного высшего образования — стратегический партнер ИНИИ НИУ ВШЭ, в сотрудничестве с которым реализован целый ряд исследовательских проектов. Новым этапом совместной деятельности является подписание соглашения о передаче прав на издание и распространение бюллетеня на русском языке.

<http://www.bc.edu/research/cihe/>



ИНИИ

Институт институциональных исследований (ИНИИ) является одним из научно-исследовательских центров НИУ ВШЭ. Он специализируется на фундаментальных и прикладных междисциплинарных исследованиях в области институционального анализа экономики, а также в сфере социологии науки и высшего образования. ИНИИ интегрирован в международные исследовательские сети высшего образования и сотрудничает с зарубежными экспертами в рамках совместных проектов, охватывающих вопросы развития высшего образования и образовательной политики.

Одним из основных направлений исследований ИНИИ является изучение образовательных и профессиональных стратегий студентов и абитуриентов, а также связей между образованием и рынком труда. В исследованиях сотрудников института анализируются вопросы, с которыми сталкиваются абитуриенты в процессе поступления, факторы успеха студентов во время учебы в вузах, вопрос трудоустройства студентов и совмещения учебы и работы. Изучается ожидаемая и фактическая отдача от учебы и результа-

ты на рынке труда выпускников вузов в зависимости от образовательных факторов и стратегий перехода от учебы к работе, уделяется особое внимание вопросам, связанным с гендерным неравенством. Исследования проводятся в сотрудничестве с другими исследовательскими центрами, в том числе с Лабораторией исследований рынка труда НИУ ВШЭ, Центром исследований политики в области высшего образования Университета Порто и Университетом Гента.

На базе ИНИИ проводятся еженедельные открытые научные семинары и ежегодная международная летняя школа по институциональному анализу (RSSIA), сотрудниками института организовано издание ежеквартального журнала “Higher Education in Russia and Beyond”. ИНИИ также проводит экспертно-аналитическое обеспечение работы федеральных и региональных органов власти, университетов в области образовательной политики. Ежегодно институт ведет набор студентов, аспирантов и постдоков из России и других стран.

<https://cinst.hse.ru/>

Содержание

Международное высшее образование

№108 / Осень 2021

Глобальные проблемы

- 6 Не до конца реализованный потенциал женщин в управлении высшим образованием
Тесса ДеЛакуил
- 8 Американо-китайское научное сотрудничество — дело прошлое?
Дэвид Цвайг
- 10 Глобальная экосистема академического и научного сотрудничества: риски и геополитика
Марк С. Джонсон

Последствия COVID-19

- 12 Интернационализация в условиях изоляции: последствия COVID-19
Даниела Крачун и Ариана Де Гайардон
- 14 COVID-19 и частное высшее образование
Дэниел Леви
- 16 COVID-19 в Турции: меньше абитуриентов, больше первокурсников
Огуз Эсен

Африка

- 18 Проблемы сотрудничества с африканской академической диаспорой
Айеначеу Волдегийоргис
- 20 Рассогласованность между университетским образованием и рынком труда в Кении
Ишмаэль И. Мунене

Латинская Америка

- 22 Почему Латинской Америке нужны университеты мирового класса
Филип Дж. Альтбах и Джамиль Салми
- 24 Выборы ректоров в Бразилии: запутанный процесс
Марселу Кнобель

Неуниверситетский сектор: важный, но обделенный вниманием

- 26 Важная роль технического и профессионального образования и обучения
Эллен Хейзелкорн
- 29 Сокращение набора в муниципальные колледжи: экономическое неравенство в США
Энтони Карневале
- 31 Когда, если не сейчас? Программы короткого цикла в Латинской Америке
Мария Марта Феррейра
- 33 Разрыв между дополнительным и высшим образованием в Соединенном Королевстве
Майкл Шэтток
- 35 Альтернатива университетскому образованию в Германии
Барбара М. Кем

Страны и регионы

- 37 Ирландия: поучительная история о «бесплатном» образовании
Артур М. Хауптман
- 39 Многие арабские профессора разочаровались в академической профессии
Раша Фаик

Не до конца реализованный потенциал женщин в управлении высшим образованием

Тесса ДеЛакуил

Тесса ДеЛакуил — аспирантка и научный ассистент Центра по изучению международного высшего образования Бостонского колледжа (США). E-mail: tessa.delaquil@bc.edu.

Эта статья представляет собой сокращенную версию текста, опубликованного в University World News 24 июля 2021 года.

Прогресс в области обеспечения такого права человека, как гендерное равенство, в контексте высшего образования идет неравномерно, и особенно пробуксовывает сфера принятия решений и управления вузами. На национальном и региональном уровнях, на историческом, социокультурном и индивидуальном уровнях управления высшим образованием пока можно говорить лишь о неокончателном, или неполном, гендерном равенстве. Работа над этим вопросом и достижение подлинного равенства требуют слаженных усилий для обеспечения соответствующей поддержки на всех вышеперечисленных уровнях.

Хотя в целом доступность высшего образования для женщин в большинстве регионов (но не везде) повысилась, а в некоторых странах студенток даже больше, чем студентов, в разных регионах ситуация развивается по-разному, и в целом эти процессы не сопровождаются аналогичным повышением доли женщин на руководящих позициях, если верить авторам статей раздела «Женщины в мировой системе управления высшим образованием» последнего выпуска бюллетеня [*International Brief for Higher Education Leaders*](#), издаваемого Американским советом по образованию и Центром по изучению международного высшего образования Бостонского колледжа.

Опубликованные в этом бюллетене статьи показывают, что гендерное равенство пока не достигнуто ни на индивидуальном, ни на институциональном, ни на национальном, ни на международном уровне. Доля женщин среди представителей высшего руководства вузов в рассмотренных авторами странах сильно варьируется: в университетах Ганы (Adu-Yeboah et al.) или, например, в государственных вузах Гонконга (Chelan Li & Chui Ping Kam) она ничтожно мала, в исламских и государственных вузах Индонезии (Ferary) встречается по несколько руководителей-женщин, в Малайзии (Azman) этот показатель составляет 10%, в ЮАР (Moody) — 19,5%, в Казахстане (Kuzhabekova) — 24%, а в Австралии (Di Iorio) женщины возглавляют 28% всех вузов.

Хотя в разных странах на пути женщин к руководящим позициям возникают разные препятствия, обусловленные общественным и историческим контекстом, описанные исследователями примеры позволяют выделить определенные общие факторы, которые только подтверждают, что работа по обеспечению гендерного равенства в сфере управления высшим образованием пока не закончена.

Факторы, влияющие на позицию женщин в управлении высшим образованием

Незавершенность и неполноту процесса обеспечения гендерного равенства в управлении в целом и в управлении высшим образованием в частности следует рассматривать на трех уровнях с учетом национального/регионального контекста, исторических и социокультурных факторов и, наконец, с учетом сложности индивидуальной идентичности, а также маргинализирующих факторов.

К примеру, нехватка женщин-руководителей в высшем образовании чувствуется также в странах, где студенток примерно поровну с юношами-студентами (в бакалавриате и магистратуре). Конкретные показатели зависят от регионального и национального контекста, от вуза (например, от его типа или положения в рейтингах), от сложившейся в обществе культуры и традиций и от социокультурных ожиданий, накладываемых на женщин в конкретном обществе. Имеет место и интерсекциональность, ведь разные маргинализирующие факторы накладываются друг на друга и тем самым мешают женщинам играть более заметную роль в управлении высшим образованием.

Препятствия на пути к гендерному равенству

Поскольку препятствия на пути к гендерному равенству в управлении высшим образованием возникают на всех уровнях (национальном, институциональном, культурном, индивидуальном), то и меры по поддержке женщин и структурные изменения тоже должны вводиться на каждом из уровней. Судя по случаям, описанным в вышеупомянутом выпуске *International Brief for Higher Education Leaders*, если поддержка на каком-то из этих уровней проседает, то вся работа по обеспечению гендерного равенства в сфере управления высшим образованием пробуксовывает или и вовсе оказывается бесполезной.

Пусть мы не можем справиться со всеми причинами гендерного дисбаланса, академическое сообщество не совсем беспомощно. Так называемый «стеклянный потолок» сохраняется отчасти, если не полностью, в силу того, что наши институты и академические организации на структурном и культурном уровне пропитаны иллюзиями.

Некоторые препятствия, описываемые авторами *International Brief for Higher Education Leaders*, встречаются и на институциональном, и на общественном уровне. К ним относятся культурно и общественно

обусловленные гендерные роли, обусловленные историей и религией культурные стандарты, несправедливое разделение домашних обязанностей, непризнание эффекта интерсекциональности. Препятствия, встречающиеся на институциональном и общественном уровне, включают в себя очевидную разницу в оплате труда мужчин и женщин, гендерные стереотипы относительно способностей занимать руководящие должности, сложности продвижения по карьерной лестнице в академической среде и нехватку женщин на руководящих позициях, которые бы служили другим женщинам примером для подражания.

Все это только усугубилось на фоне пандемии COVID-19, которая показала, какими хрупкими оказались успехи, которых ранее удалось достичь в сфере обеспечения гендерного равенства. К примеру, сохраняющееся гендерное неравенство в распределении домашних и семейных обязанностей явственным образом проявилось в снижении числа статей, подготовленных женщинами-учеными в период пандемии. А феномен «стеклянной скалы» (женщины на руководящих должностях, которые с большей вероятностью, чем мужчины, занимают эти должности в периоды кризиса, когда возможность неудачи наиболее высока) показывает, что тот факт, что женщины занимают руководящие позиции в нестабильных обстоятельствах, может отбивать у других женщин желание претендовать на высокие управленческие должности в академической среде.

Что нужно для достижения гендерного равенства

Соответственно, чтобы меры поддержки женщин были по-настоящему действенными, они должны быть направлены на преодоление барьеров, возникающих на всех трех уровнях: на уровне страны или вуза, на уровне общества и культуры и, наконец, на уровне индивида. Всеобъемлющие меры национального уровня, непосредственно направленные на снижение гендерного неравенства, могут способствовать культурным и структурным изменениям. Институциональные меры нужны для обеспечения справедливости на уровне регламента: речь может идти, например, о правилах, касающихся отпуска по уходу за ребенком, о распределении рабочей нагрузки, о правилах привлечения, подбора, найма и продвижения кадров. Вузы и страны должны вести статистику с разбивкой по полу, чтобы принимать адекватные решения о мерах поддержки женщин на каждом из вышеперечисленных уровней.

Если спуститься на уровень отдельного индивида, то в некоторых странах уже действуют специализированные программы развития лидерских качеств и навыков и различные наставнические программы. Еще одним высокоэффективным механизмом поддержки женщин на руководящих позициях в сфере высшего образования являются профессиональные сетевые сообщества, складывающиеся внутри или вне институциональных или национальных структур и предлагающие различные программы подготовки и наставничества для

женщин, занятых в высшем образовании. Однако индивидуальной поддержки отдельным женщинам, пытающимся сориентироваться в тех структурах, где они оказались, может быть недостаточно. Со структурно обусловленной несправедливостью нужно бороться путем обеспечения процедурной справедливости на национальном и институциональном уровне. Культурные изменения могут начаться прямо с вузов, являющихся в каком-то смысле пространством контркультуры, как показывает Ренн в своей статье об управлении колледжами для женщин в *International Brief for Higher Education Leaders*. Справедливости как таковой можно добиться путем культурной трансформации нашего подхода к женщинам-руководителям, например путем активно поддерживаемых текущим руководством изменений на уровне институциональной политики.

Поддержка отдельных женщин на их карьерном пути может приносить хорошие плоды, но наибольшую пользу она приносит только в сочетании с выработкой соответствующей политики и программ поддержки женщин на институциональном и национальном уровне. Как утверждает Регульска в своей статье в последнем выпуске *International Brief for Higher Education Leaders*, обеспечение гендерного равенства требует индивидуальных и коллективных действий.

Поддержка отдельных женщин на их карьерном пути может приносить хорошие плоды, но наибольшую пользу она приносит только в сочетании с выработкой соответствующей политики и программ поддержки женщин на институциональном и национальном уровне.

По большому счету, все статьи этого выпуска показывают, что самое серьезное препятствие к равноправию женщин и мужчин в высшем образовании — это бездействие и беспечность самого академического сообщества. У нас уже есть все инструменты, нужные для запуска первичных изменений. Теперь нужна воля к достижению подлинного гендерного равенства в наших сообществах и вузах, и надо надеяться, что таким образом в конце концов гендерное равенство, являющееся одним из основополагающих принципов прав человека, восторжествует и за пределами вузов, что оно восторжествует на уровне стран и всего мира.

.....

Американо-китайское научное сотрудничество — дело прошлое?

Дэвид Цвайг

*Дэвид Цвайг — заслуженный профессор Гонконгского университета науки и технологии.
E-mail: sozweig@ust.hk.*

Научные обмены обогащают человечество. Так, возобновление академических и научных обменов стало одним из главных компонентов нормализации отношений между Китаем и США в 1978 году и со временем вылилось в совместные исследовательские проекты. Такая работа долго восхвалялась. В 2014 году, выступая в Фуданьском университете в Шанхае, директор Национального института здравоохранения США Фрэнсис Коллинз заявил, что «наука не знает границ, потому что знания — достояние всего человечества». А внутренняя ревизия Национального института здравоохранения за 2010–2019 годы показала, что совместные проекты этого периода, проведенные при финансовом участии Китая, породили ряд резонансных статей о раке.

Так что же пошло не так?

Однако со сменой курса китайской политики, постепенным смещением центра разработки передовых технологий в сторону Китая и изменениями в отношении американцев к вопросам национальной безопасности дружба между двумя странами расклеилась.

Стремясь привлечь китайцев, проживающих за границей, к работе на благо родной страны, китайские госструктуры, например Министерство образования, Китайская академия наук и Организационный отдел Центрального комитета Коммунистической партии Китая, начали открывать разные программы, чтобы переманить лучше кадры на родину. Но поскольку наиболее выдающиеся ученые из числа представителей китайской диаспоры все же предпочли остаться за рубежом, то Министерство образования и партия предложили им внештатную работу в китайских университетах, с тем чтобы этим ученым не надо было бросать прежнюю работу и они могли продолжить свои исследования в западных лабораториях. Еще эти ученые обучили в своих лабораториях десятки тысяч молодых китайцев, которые приходили к ним аспирантами или постдоками.

Но примерно в 2013 году Компартия перестала публиковать имена участников программы «Тысяча талантов», и про нее стало мало что слышно. В 2018 году администрация президента Трампа выпустила стратегию национальной обороны, где Китай был объ-

явлен «стратегическим конкурентом», стремящимся к мировому превосходству. Вместо стратегического соперничества между странами на первый план в американской оборонной повестке вышла проблема терроризма, что привело к секьюритизации научного сотрудничества.

«Китайская инициатива» против сотрудничества с Китаем

Так родилась «Китайская инициатива» американского Министерства юстиции. ФБР, ставшее во главе этой программы, объявило многих студентов, профессоров, исследователей и представителей коммерческих фирм из числа этнических китайцев «нетипичными агентами» по сбору разведданных. А еще ФБР попыталось внести разлад в академическое и научное сотрудничество между США и Китаем. В связи с этим вышеупомянутое высказывание Коллинза с сайта Национального института здравоохранения удалили.

Импульс всей этой кампании был дан с самого верха: президент Трамп объявил, что большинство китайских студентов — шпионы. Директор ФБР призвал «всей страной» встать на защиту своих интересов против Китая, который, как он утверждал, тоже «всей страной» выказал беспрецедентную агрессию в отношении США. Выступая на слушаниях в конгрессе в апреле 2018 года на тему «Ученые или шпионы», конгрессмен Ламар Смит обвинил Китай в том, что тот засылает в американские вузы своих кротов, чтобы красть их научные открытия.

Национальный институт здравоохранения и ФБР берутся за дело

Администрация Трампа применяла две стратегии. Во-первых, государственные организации, выделяющие научные гранты (в особенности Национальный институт здравоохранения), вынудили вузы и лаборатории устроить разбирательство в отношении своих сотрудников, родившихся в США и имеющих связи с Китаем, под угрозой сокращения финансирования. Некоторые вузы даже отстранили преподавателей-китайцев от работы, несмотря на отсутствие достаточных правовых оснований, лишь бы Национальный институт здравоохранения не отозвал финансирование. Как говорит доктор Эплинг-Бёрнетт, которую уволили из известного исследовательского института за то, что она не предоставила вовремя информацию о своих связях с Китаем, «все эти институты живут в ужасном страхе перед Национальным институтом здравоохранения и боятся, что им перекроют финансирование, если они не будут лезть из кожи вон». Другие американские госорганизации, выдающие гранты, ужесточили правила для научных организаций и индивидуальных исследователей, касающиеся подачи сведений о получении иностранного финансирования и о зарубежных аффилиациях. При этом один высокопоставленный сотрудник Национального института здравоохранения, отвечающий за проведение подобных

расследований, признался автору этой статьи, что общий объем финансирования, которым могли бы злоупотребить исследователи, имеющие связи с Китаем, составляет примерно 0,5% всех средств, которые Национальный институт здравоохранения тратит на внешние гранты.

Во-вторых, у ФБР 94 местных управления, и оно спустило им разнарядку — найти шпионов. Помощник генерального прокурора Джон Демерс признался в одном интервью, что Министерство юстиции требовало от каждого отделения ФБР по одному-два шпиона в год. Результаты оказались вполне предсказуемыми. Так, агент ФБР, арестовавший доктора Аньмина Ху по подозрению в шпионаже, что привело к увольнению ученого из Университета Теннесси в Ноксвилле, впоследствии признался под присягой, что никаких доказательств у него на самом деле не было.

Что делать, когда доказательств нет?

Во многих похожих ситуациях, когда у ФБР и Министерства юстиции снова не было доказательств, принималось решение наказать подозреваемого за какое-нибудь более мелкое правонарушение, например за сокрытие от ФБР информации об участии в китайских правительственных программах (обманывать ФБР — это уголовное преступление) или за частичное сокрытие от американских организаций, субсидирующих науку, информации о связях с китайскими организациями (что, в свою очередь, может привести к электронному мошенничеству). Лишившись грантов, аспирантов, а в некоторых случаях даже работы, многие китайские ученые были вынуждены вернуться на родину, где их очень тепло встречали. Но, по данным Рори Трюкса из Принстонского университета, в США около 107 000 граждан Китая учатся в аспирантуре или занимаются исследованиями в области естественных, технических, инженерных и математических наук, и при этом уровень преступности в этой группе составлял в 2020 году менее 1 случая на 10 000 человек. А в июле 2021 года Министерство юстиции сняло обвинения с девяти рожденных в Китае ученых, которых подозревали в преступной деятельности.

На страже свободного научного пространства США

Руководство Стэнфордского университета, Калифорнийского университета в Беркли, Калифорнийского университета в Дэвисе, Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе, Мичиганского университета, Университета Райса и других выступало против давления со стороны властей. Крупный исследователь из Массачусетского технологического института профессор Чэнь Ган получил поддержку со стороны президента вуза, который оплатил адвоката для своего сотрудника. Медицинский колледж Бейлора отказался увольнять сотрудников, не полностью выполнивших требования Национального института здравоохранения относительно раскрытия информации, сочтя, что

такое поведение «не заслуживает мер дисциплинарного взыскания». Многие обвиняли Министерство юстиции в этническом профилировании, ссылаясь на то, что убеждение, будто определенные этнические группы чаще других совершают определенные типы преступлений, просто приводит к повышению числа обвинительных приговоров до уровня, только подкрепляющего эти стереотипы. Многие также обвиняли Национальный институт здравоохранения и Национальное управление по аэронавтике и исследованию космического пространства (НАСА) в том, что те меняют правила по ходу игры, так что действия, которые раньше поощрялись, вдруг неожиданно стали считаться чем-то подозрительным. Доктор Элиас Зерхуни, бывший директор Национального института здравоохранения, написал в июле 2019 года в журнале *Science*, что «американские власти на протяжении долгих лет поощряли научные обмены и сотрудничество с Китаем и косвенным образом поддерживали китайскую программу «Тысяча талантов». Он также подчеркивал, что США не высказывали никаких возражений, когда ученые, получавшие федеральное финансирование, соглашались на должности в Китае. Наконец, пишет он, «правила» о том, что теперь считается в США серьезнейшим нарушением этики и законов об интеллектуальной собственности, многими американскими организациями систематически не соблюдались. В декабре 2020 года даже Главное контрольное управление США признало, что власти действительно меняли правила по ходу игры.

У ФБР 94 местных управления, и оно спустило им разнарядку — найти шпионов.

Опасная «Китайская инициатива»

«Китайская инициатива» несет в себе множество опасностей. Для многих ученых и преподавателей, рожденных в материковом Китае, жить в США стало очень неудобно, а ведь многие из них всегда очень ценили открытость американской академической культуры. Во-вторых, благодаря их труду Китай стал с 2011 года крупнейшим с точки зрения исследовательской продуктивности партнером США. На самом деле, если говорить о статьях в наиболее престижных журналах, таких как *Nature* или *Science*, доля публикаций, написанных сотрудниками китайских вузов в соавторстве с американскими исследователями, больше, чем доля статей, написанных в соавторстве с представителями Китая, где первый автор — американец.

На протяжении последних 10 лет стабильно повышалась доля американских исследований в области высоких технологий, которые проводились совместно с Китаем, при этом доля аналогичных китайских исследований, проводившихся совместно с США, практически не менялась.

В-третьих, большинство лауреатов программы «Тысяча талантов», оказавшихся в США, — это самые лучшие китайские ученые, так что исследовательский потенциал США ощутимо снизится, если этой группе придется вернуться на родину. В-четвертых, китайцы, заинтересованные в изучении естественных, технических, инженерных и математических наук и вынужденные вместо США ехать в Европу или Японию, скорее всего, вернутся в Китай и вряд ли станут работать на американские фирмы или университеты. В-пятых, миру грозит прекращение сотрудничества между двумя странами — лидерами в области изучения рака. Наконец, по мнению журналистов ProPublica, расследования и уголовное преследование ученых за сокрытие информации (что раньше считалось незначительным правонарушением, с которым вузы разбирались самостоятельно), только «играют на руку Китаю, который давно и долгое время тщетно пытался переманить лучшие исследовательские кадры обратно».

Что же делать? Еще в 2014 году в выпуске «Бюллетеня ученых-атомщиков» про науку и национальную безопасность вышла статья Джона Криге, где он ссылаясь на правительственный доклад 2007 года, согласно которому единственно верная стратегия обеспечения безопасности — охранять наиболее важную информацию, «ограждая небольшие участки высокими стенами», вместо того чтобы «ограждать большие участки символическими стенами». Получается, Министерство энергетики США, отвечающее за национальную ядерную программу, поступило опрометчиво, наняв девять китайских ученых — участников программы «Тысяча талантов». С другой стороны, администрация президента Байдена должна осмотрительно подойти к реализации мер, подрывающих международное сотрудничество и отрицательно влияющих на развитие науки.

.....

Глобальная экосистема академического и научного сотрудничества: риски и геополитика

Марк С. Джонсон

Марк С. Джонсон — преподаватель Школы образования Висконсинского университета в Мэдисоне (США); в 2019–2023 годах — стипендиат профессиональной Программы Фулбрайта.

E-mail: mark.s.johnson@wisc.edu.

Пандемия COVID-19 неизбежно окажется трансформирующим фактором в современных процессах неолиберальной глобализации. Либо ведущие мировые силы и международное сообщество сплотятся вокруг требующих взаимодействия подходов к охране здоровья, к медико-биологическим исследованиям и к распространению новых технологий разработки вакцин, а пандемия и ее экономические последствия сойдут на нет, либо международная система разделится в соответствии с вышеперечисленными «линиями межевания», и тогда новые варианты вирусов продолжают появляться и распространяться, приводя ко все более тяжелым экономическим и политическим последствиям.

Мировые перспективы и планирование на период после пандемии

Каждые четыре года, когда к власти в стране приходит новая администрация, управление директора Национальной разведки США и Национальный совет по разведке составляют различные сценарии планирования национальной политики в области обороны и государственной безопасности с учетом предполагаемых международных событий. Последний доклад управления директора Национальной разведки, озаглавленный *«Глобальные тенденции — 2040: более конкурентный мир»*, вышел в марте 2021 года. В докладе анализируется вызванное пандемией «усиление нестабильности», а также глубинные демографические, экологические, экономические и технологические изменения, которые могут поколебать глобальное «равновесие». В качестве рисков рассматриваются возможные новые пандемии, ухудшение климата, финансовые и долговые кризисы, массовая миграция, киберпреступления и усиление социального неравенства.

В этом информационно-аналитическом докладе рассматриваются пять различных «сценариев мирового будущего» вплоть до 2040 года и даже дальше: 1) «демократическое возрождение» (во главе с оздоро-

вившимися США, если стране удастся осуществить смелые планы по экономическому восстановлению, возобновлению иммиграции, укреплению национального единства и социального равенства); 2) «мир, брошенный на произвол судьбы» (особенно если США утратят свою лидирующую роль в международных организациях; мир, где универсальные кризисные ситуации не принимают во внимание); 3) «сосуществование, основанное на конкуренции» (мир, где удается если не оптимально, то более или менее успешно регулировать противостояние между США и Китаем и решать общемировые задачи); 4) «каждый в своем бункере» (фрагментированная мировая система разделяется на полуфункциональные, но самодостаточные экономические и политические блоки, при этом развивающиеся страны и беднейшее население планеты остаются за бортом); 5) наконец, самый зловещий сценарий — «трагедия и мобилизация» (при котором серия климатических катастроф и каскад проблем со снабжением едой вынуждают страны к международному сотрудничеству, особенно в Евразии и Африке). Во всех этих сценариях Соединенным Штатам Америки придается ключевое значение: либо они берут на себя руководящую роль и возглавляют процессы обновления, либо их собственная ситуация ухудшается и они самоустраниаются.

Роль международного образовательного и исследовательского сотрудничества в глобальной «адаптации»

Оглядываясь на последние 20–30 лет, можно сказать, что большинство ведущих теорий о неолиберальной глобализации непроизводственного сектора отталкивалось от оптимистичных предпосылок. Они основывались на том, что личные интересы и безобидное стремление к коммерческой и рыночной выгоде изменят политику в сторону поддержки сотрудничества и открытых границ, и на том, что диверсификация образовательных учреждений приведет к повышению доступности образования, к появлению новых возможностей и формированию более справедливого общества. Согласно подобным оптимистичным сценариям, ведущие мировые силы должны были бы — ради собственных же интересов — поддерживать постоянно усиливающуюся глобальную академическую мобильность и содействовать взаимоинтеграции своих экономических и исследовательских систем. И даже в критических теориях, говорящих о гегемонии англо-американских и корпоративных «лидеров рынка», подчеркивалось, что сложившаяся глобальная система, по большому счету, вполне стабильна и функциональна, по крайней мере с точки зрения основных институциональных акторов. А в литературе, посвященной интернационализации, обычно подчеркивалась культурная и финансовая польза этого явления, при этом вопросам геополитики и системных рисков уделялось, пожалуй, слишком мало внимания.

Подчеркивая принципиальную необходимость адаптации и устойчивости, авторы вышеупомянутого доклада завершают его следующим выводом: «Наиболее эффективными окажутся, скорее всего, такие страны, которым удастся взрастить общественный консенсус относительно адаптации и доверия к коллективным действиям, направленным на ее осуществление, а также использовать компетенции, возможности и связи, имеющиеся у негосударственных акторов, как дополнение к возможностям государства». Иными словами, какой бы из относительно позитивных сценариев ни реализовался, ключевую роль в нем сыграет сектор высшего образования в целом, а также руководители вузов, ученые и студенты. Либо специалистам из сферы образования и студентам удастся возглавить и определить процессы кросс-культурной интеграции и возрождения, руководствуясь идеалами социальной ответственности, бескомпромиссной информационной дипломатии и устойчивого развития, либо политические потрясения и неурядицы перекроют пути международной академической мобильности и затруднят или разрушат международное сотрудничество, так что отдельным странам и блокам стран придется самостоятельно заботиться о себе в условиях разлагающейся мировой системы, приходящей в упадок природы и стремительного сокращения биоразнообразия.

...конкуренция между ведущими державами привела к тому, что национальные службы безопасности и разведки стали вторгаться в работу различных стипендиальных программ и программ обмена или по крайней мере брать их под наблюдение.

Новые технологии, геополитика и этнонационализм: риски эксклюзии и секьюритизации

Не хотелось бы повторять зловещие сценарии из вышеупомянутого доклада, однако я согласен с ним в том, что в современной системе международного высшего образования, безусловно, проявляются все новые линии размежевания и обнаруживаются глубинные системные риски. Этот многоплановый «мировой кризис»

может подорвать или развалить неолиберальный политический консенсус, ограничить или перекрыть международную мобильность и заблокировать развитие столь нужного сотрудничества в сфере науки. В сфере научного сотрудничества и взаимовыгодной «информационной дипломатии» все чаще появляется множество новых, неотложных рисков.

Во-первых, очевидным образом провалилась идея создать новый глобальный режим регулирования интернета, что привело к такому разрушительному явлению, как использование соцсетей в качестве «оружия», к непрекращающейся фрагментизации интернета (под знаменем борьбы за «суверенный интернет»), к различным скандалам в связи с усиливающимся присутствием властей в интернете и к размытию гарантий сохранения тайны частной жизни.

Во-вторых, не удалось достичь согласия и по этическим и другим регулятивным нормам вокруг стремительно развивающихся технологий «следующего поколения», таким как искусственный интеллект, интернет вещей, роботизация, автоматизация и, наконец, синтетическая биология.

Особенно пугает тот факт, что подобные технологии все чаще используются в оборонной промышленности, которая, в свою очередь, оказывает огромное влияние на политическую повестку дня и вносит идеи эксклюзии и секьюритизации. Глобальные торговые режимы и системы снабжения, на которых основаны эти «подрывные» технологии, тоже пострадали из-за пандемии и ее последствий и продолжают испытывать потрясения по мере того, как искусственный интеллект и автоматизация будут все дальше захлестывать мировую экономику. Это, в свою очередь, окажет отрицательное влияние на рынок труда и на предвыборную политику разных стран.

В-третьих, распространение этнонационализма и псевдопопулизма в ведущих мировых странах грозит новыми ограничениями миграции квалифицированных кадров и международной студенческой мобильности, а также усилением контроля за международным научным и академическим сотрудничеством.

Наконец, неопровержимый факт: конкуренция между ведущими державами привела к тому, что национальные службы безопасности и разведки стали вторгаться в работу различных стипендиальных программ и программ обмена или по крайней мере брать их под наблюдение. Известны случаи, когда организациям-донорам было запрещено работать в той или иной стране. Подобное вмешательство со стороны силовиков ставит под угрозу академическую свободу, законность и репутацию программ выдачи студенческих виз, государственных стипендиальных программ и международных исследований.

Любая из вышеописанных проблем может спровоцировать мощный «геостратегический противоток» в отношении сложившейся системы международной мобильности. А усугубление и наложение этих про-

блем друг на друга может обернуться системным кризисом в сфере образовательного и научного сотрудничества. Все это приведет, в свою очередь, к тому, что придется отказаться от надежды найти решение острых глобальных проблем, которые и так способствуют ускорению эксклюзии и секьюритизации.

Интернационализация в условиях изоляции: последствия COVID-19

Даниела Крачун и Ариана Де Гайардон

Даниела Крачун и Ариана Де Гайардон — постдоки в Центре изучения высшего образования (CHEPS)

Университета Твенте (Нидерланды).

E-mail: d.craciun@utwente.nl;

a.degayardon@utwente.nl.

Крачун и Де Гайардон продолжают заниматься изучением этих тем благодаря гранту Фонда Спенсера.

Интернационализация постоянно используется как всеобъемлющий термин, описывающий все процессы, связанные с внедрением международного измерения в задачи, функции и различные виды деятельности в сфере высшего образования ради достижения определенных образовательных, общественных, экономических и политических задач. Долгое время наиболее заметным и широко распространенным механизмом развития интернационализации была международная мобильность, и, соответственно, именно этот механизм лучше всего изучен. Однако пандемия COVID-19 вынужденно поставила всю мобильность, в том числе академическую, на паузу, так что никогда еще мудрые слова Санчо Пансы из романа Сервантеса «Дон Кихот» о том, что «не стоит класть все яйца в одну корзину», не звучали так актуально, как сейчас.

Более того, в международной мобильности никогда не было никакого идеализма или альтруизма. Это далеко не инклюзивный процесс, потому что в него включена лишь небольшая группа преподавателей и сотрудников вузов, располагающих необходимыми для осуществления мобильности средствами и ресурсами. Соответственно, огромное количество вузов, где нет или практически нет мобильных студентов и сотрудников, на самом деле выключено из этих международных процессов. В результате все это приводит к стратификации университетов в зависимости от их привлекательности для мобильных студентов и сотрудников, причем в выигрыше оказываются исследо-

вательские университеты, так как мобильность укладывается в сложившиеся географические паттерны мировой системы распространения знаний и усиливает разделение между странами по языковому признаку. В привилегированном положении оказываются страны с развитой экономикой и глобальные города, активно вовлеченные в международные сети и ставшие крупными информационными центрами. Таким образом, не стоит в идеалистском порыве сосредотачиваться на мобильности как ведущем компоненте интернационализации: она участвовала и продолжает участвовать в создании характеризующейся существенным уровнем неравенства элитистской системы, которая руководствуется в своем развитии экономическими соображениями и пренебрегает большинством студентов, преподавателей, ученых и вузов.

Никогда не позволяйте, чтобы кризис прошел впустую

Когда в марте 2020 года было объявлено о пандемии COVID-19, Альтбах и де Вит назвали ее «неслучившейся революцией в области интернационализации». Сейчас, полтора года спустя, можно утверждать, что их предположения о том, что вызванный коронавирусом кризис не повлечет за собой никаких существенных среднесрочных преобразований в сфере высшего образования, оказались верны. Власти и вузы различных стран, по сути, просто заняли выжидательную позицию. Но, как якобы говорил Уинстон Черчилль, нельзя позволять, чтобы кризис прошел впустую.

В частности, с приостановкой мобильности многие вузы просто отложили интернационализацию до лучших времен. Хотя, вообще-то, кризис, вызванный COVID-19, — это отличная возможность пересмотреть интернационализацию в условиях отсутствия мобильности, а также обновить учебные планы и разработать новые виды деятельности, которые помогут обеспечить международное образование внутри самих вузов, то есть заняться внутренней интернационализацией. Еще этот кризис — это идеальный момент, чтобы задуматься о наращивании виртуальных связей при разработке международных исследовательских проектов, причем сейчас есть возможность связаться с учеными со всех уголков мира. Однако систематически такая работа пока не ведется.

Еще пандемия повлияла на то, как мы понимаем слово *remoteness* — «удаленность, отдаленность, отстраненность». Согласно анализу Oxford Languages, еще в 2019 году прилагательное *remote* («удаленный, отдаленный») использовалось преимущественно для описания деревень, островов, каких-то мест. А в 2020 году оно употреблялось чаще всего в контексте удаленного образования или удаленной работы — иными словами, это слово вошло в повседневную жизнь. Это верно и для высшего образования: в 2020 году всем вузам пришлось перейти на удаленную работу.

...Все это приводит к стратификации университетов в зависимости от их привлекательности для мобильных студентов и сотрудников...

В попытках придумать такой путь развития интернационализации высшего образования, который бы сделал ее устойчивой к внешним шокам, мы предлагаем внимательнее взглянуть на международные стратегии вузов, которые и до пандемии находились в отдаленных/изолированных местах. Этим вузам и раньше приходилось работать в условиях практически нулевой мобильности и придумывать альтернативные принципы и стратегии интернационализации. Изучение опыта интернационализации этих неожиданных субъектов — уникальная возможность наконец снизить акцент на студенческой мобильности и заняться планированием более стабильной и инклюзивной международной деятельности.

Чему можно научиться у вузов отдаленных регионов

Исследований об интернационализации (помимо мобильности) в контексте отдаленных/изолированных регионов пока мало, но те, что есть, скорее обнадеживают. Доступные описания примеров из стран Африки к югу от Сахары, сельских регионов ЮАР, Балкан и Сибири только подтверждают, что расположенные в этих регионах вузы целенаправленно занимаются интернационализацией, уделяя первоочередное внимание развитию институционального сотрудничества и формированию уникального международного имиджа. К примеру, работая над повышением узнаваемости на международном уровне, сибирские университеты подчеркивают свое уникальное местоположение, а не замалчивают его. Они расположены в уникальной экосистеме и используют этот факт как одно из конкурентных преимуществ, занимаясь продвижением экологических исследований и исследований, посвященных проблемам мирового климата.

Конечно, поддерживающая институциональная среда — ключевое условие для разработки подобных стратегий интернационализации и форм деятельности, но не менее важную роль в управлении интернационализацией играет национальная политика в этой области. На национальном уровне интернационализация высшего образования в изолированных регионах, как правило, привязана не только к экономическим, но также к общественным и академическим

задачам. К примеру, островное государство Маврикий успешно использовало интернационализацию как механизм расширения доступа к образованию. Для этого власти Маврикия приняли законы, позволившие привлечь в страну иностранные вузы, заинтересованные в создании своих филиалов для обучения местных студентов. Одновременно власти разработали специальную систему контроля качества предлагаемых вузами образовательных программ и выдаваемых дипломов. Другие исследования, вынесенные на обсуждение коллоквиума британского Общества исследований высшего образования (SRHE), посвященного высшему образованию в небольших островных государствах, тоже показывают, как проблемы местоположения способствуют инновациям. Причем инновационные решения бросают вызов географическому делению и нормативным практикам, сложившимся в рамках парадигмы «центр — периферия», и эти решения, безусловно, заслуживают внимания в исследованиях интернационализации глобального уровня.

Опыт подобных регионов подстегивает нас к децентрализации интернационализации. Как показывают приведенные выше примеры, периферийные вузы вовсе не склонны к слепому подражанию. Благодаря уникальным обстоятельствам, в которых они находятся, они сумели выработать хорошо продуманные и инновационные стратегии интернационализации, которые, если их хорошо изучить, вполне могли бы стать нормой в мире высшего образования. А вузы, которые сейчас в центре международной образовательной арены, наоборот, столкнулись с тем, что привычная модель академической мобильности оказалась ненадежной, и потому они могут (и должны были бы) быть вытеснены на периферию исследований и практической работы в сфере интернационализации.

Интернационализация в условиях изоляции: исследовательские задачи

Нужно так переформулировать исследовательскую повестку дня, чтобы она помогла составить поистине глобальное по своему охвату описание стратегий интернационализации, используемых вузами отдаленных/изолированных регионов. Расширение привычного круга вузов, к чьему опыту обращаются чаще всего, и изучение опыта вузов, и так находящихся в изолированном положении, поможет улучшить наши представления об интернационализации без традиционной склонности к постоянному продвижению привычных элитистских стратегий. Подобные исследования помогли бы выявить практики, знание которых могло бы пойти на пользу широкому спектру акторов в области высшего образования, снизив их уязвимость к внешним шокам. Инклюзивная исследовательская повестка дня в сфере интернационализации, которая бы учитывала нестабильность мобильности и плюсы этого феномена, могла бы помочь сделать так, чтобы пандемия COVID-19 обернулась революцией в области интернационализации.

.....

COVID-19 и частное высшее образование

Дэниел Леви

Дэниел Леви — заслуженный профессор департамента образовательной политики и управления образованием Университета штата Нью-Йорк в Олбани (США) и руководитель PROPHE (Программы изучения частного высшего образования), материалы которой регулярно публикуются в «Международном высшем образовании».

E-mail: dlevy@albany.edu.

Большинство исследований о влиянии пандемии COVID-19 на высшее образование рассказывает о ситуации в целом, но есть статьи, посвященные каким-то конкретным аспектам проблемы, а также позволяющие сравнить различные феномены в рамках системы высшего образования (например, решения, принимаемые на субнациональном уровне). Различия между сектором частного и государственного высшего образования тоже, безусловно, заслуживают внимания. Если полвека назад доля частных вузов была незначительной, то сейчас они занимают заметное положение во всех регионах мира, и на них приходится треть всех студентов на земле.

Контекст

В этой статье мы поговорим о том, чем похожи и чем различаются подходы частных и государственных вузов к пандемии COVID-19 и ее последствиям, сравнив также между собой различные субсекторы частного высшего образования. Приведенные выводы основаны на [результатах предварительного исследования по 14 странам](#). Несмотря на существенную вариативность на международном уровне, нам удалось выявить некоторые глобальные закономерности, которые не противоречат имеющимся исследованиям о свойствах частного высшего образования в целом, о различиях внутри этого сектора и о его отличиях от государственного сектора.

Реакция

Глобальные закономерности можно, например, заметить, давая ответ на вопрос, *кто отвечает за разработку политики в отношении COVID-19*. Властям проще управлять государственным сектором (чем частным), и они чаще всего вырабатывают единую политику для всего госсектора. Частные акторы имеют больше влияния на политику в отношении COVID-19 в пределах частного сектора, и, соответственно, семейные фирмы, коммерческие, религиозные и другие организации, у которых есть собственные вузы, внедряют более децентрализованную и менее одно-

родную политику в отношении COVID-19, которая зачастую определяется на уровне отдельного вуза. Тщательный анализ роли правительства также позволяет выявить менее очевидные закономерности. Во-первых, поскольку кризис, вызванный COVID-19, оказал огромное влияние на экономику и здравоохранение, то государственная политика обоих секторов в отношении высшего образования тяготеет в сторону строгого контроля. Преподаватели и студенты государственных вузов в меньшей степени могли участвовать в выработке политики в отношении COVID-19, чем обычно принято. В частном секторе мощная рука властей зачастую управляет большинством вопросов, вплоть до того, могут ли вузы оставаться открытыми. Конечно, интервенционистские по своей сути режимы не стеснялись навязывать частным вузам собственный курс, например вынуждали их возвращать студентам часть денег за тот период, когда обучение шло в дистанционном формате. Китай — одна из стран, где студенты должны заранее оплачивать проживание и питание, и в 2020 году власти Китая заставили частные вузы возместить студентам эти расходы за весенний семестр.

Однако власти часто предъявляют к частным вузам не такие строгие требования, как к государственным, так что частные вузы могут самостоятельно принимать решения, исходя из собственных финансовых, санитарных и этических соображений, как это происходит, например, в Японии. Некоторые частные вузы в различных регионах оставались открытыми и продолжали очные занятия, в то время как государственные либо переходили на онлайн-обучение, либо вовсе приостанавливали занятия. Хотя студенты и их семьи обращаются за помощью и к властям, и к своим вузам, в разных секторах ситуация, конечно, различается: в госсекторе больше ожидается от властей, в частном — от вузов.

Помимо того что в частном секторе процесс принятия решений в отношении COVID-19 более децентрализованный, он еще и оказался более гибким. Реакция госсектора на пандемию должна учитывать законодательство о госслужбе, профсоюзные права и норму о том, что все, что делается в госсекторе, должно быть стандартизовано и применяться единообразно. Пожалуй, самый разительный контраст — между госсектором и «полуэлитными» частными вузами, то есть такими, которые на родине считаются элитными, но на международном уровне — нет, потому они характеризуются высокопрофессионализированной и одновременно иерархичной системой управления, которая позволяет действовать быстро, в том числе принимать непопулярные решения. Впрочем, даже очевидно неэлитные частные вузы — вузы массового образования — тоже нередко проявляли гибкость и быстроту реакции в условиях COVID-19. Опять же благодаря иерархической системе управления им было проще скорректировать стоимость обучения или контрольные цифры приема в соответствии

с институциональными потребностями. Перевести образование в онлайн-формат частным вузам тоже обычно удавалось существенно легче, чем государственным.

Частные вузы массового образования оказались в каком-то смысле даже гибче полуэлитных и престижных религиозных университетов: большинство их преподавателей работает на неполную ставку, так что в условиях неясности с набором студентов приостановить или совсем разорвать контракт с такими сотрудниками и тем самым минимизировать издержки довольно просто, тем более что лабораторий, зданий и другой инфраструктуры у таких частных вузов обычно мало. В ряде случаев низкий статус частного вуза означает, что там и до COVID-19 были онлайн-программы, так что у таких вузов в начале пандемии была фора. Даже в США, где контраст между частным и государственным секторами высшего образования не такой разительный, как в других странах, частные вузы все равно оказались гибче в том, что касается доходов и расходов.

Последствия

Почему же зловещие (а иногда и ехидные!) прорицания о полном коллапсе частного высшего образования (или хотя бы субсектора неэлитных вузов) так и не претворились в жизнь? Одна из причин — описанная выше гибкость частного сектора. Другая причина в том, что в ситуации экономического упадка и сокращения рабочих мест многие потенциальные участники рынка труда идут в студенты, в том числе поступают на онлайн-программы и в неэлитные частные вузы. А поскольку экономический спад ведет также к сокращению бюджетных расходов на высшее образование, то по частным вузам это меньше бьет, чем по государственным, ведь они в гораздо меньшей степени зависят от госсубсидий. Сохранение госрасходов на высшее образование на низком уровне может негативно сказаться на качестве образования в государственных вузах и в результате привести к оттоку студентов из госсектора в полуэлитные и религиозные частные университеты.

**Почему же зловещие
(а иногда и ехидные!)
прорицания о полном
коллапсе частного
высшего образования
(или хотя бы субсектора
неэлитных вузов) так
и не претворились в жизнь?**

Понадобилось немного времени, чтобы заметить, как сокращение возможностей для образования за границей привело к приросту числа абитуриентов полупригодных частных вузов в пределах своей страны, что отлично отражает высокий социальный и академический статус американского и вообще западного образования. Раньше обеспеченные люди, например вьетнамцы, ехали за этим опытом за границу, а теперь выяснилось, что они вполне могут получить его и на родине. С другой стороны, ситуация в области международного образования показывает, что COVID-19 нанес огромный урон обоим секторам: и полупригодные частные университеты, и ведущие государственные вузы пострадали от сокращения потока студентов из менее развитых стран. В связи с этим власти Японии, например, решили оказать финансовую поддержку и местным, и иностранным студентам вне зависимости от того, в частных они учатся вузах или в государственных. Еще стоит отметить, что эффект пандемии может разниться от страны к стране: французские частные вузы, например, особенно зависят от международных студентов.

Как бы там ни было, первичный анализ последствий пандемии COVID-19 подкрепляет очевидный вывод, который можно сделать по результатам изучения уже имеющихся исследований, касающихся частного сектора, а именно: в наиболее уязвимом положении находятся частные вузы массового образования, которые больше всех страдают от любого снижения или падения спроса на высшее образование. Такие вузы обычно имеют низкий статус и дают низкокачественное образование, при этом стоимость обучения там запросто может быть выше, чем в государственных вузах. Обобщающий вывод (верный для всех секторов) о том, что от пандемии больше всего страдают малообеспеченные студенты и особенно студенты в странах с низким уровнем доходов, наиболее очевиден именно на примере расположенных в таких странах вузов массового образования.

Поскольку разница в стоимости обучения — основной и практически универсальный водораздел между государственным и частным образованием, то неудивительно, что основные различия в условиях пандемии оказались сопряжены именно с финансовым фактором: пандемия ударила по частному высшему образованию вообще и по частным вузам массового образования в частности существенно сильнее, чем по государственным. Пример тому — Индия. Многие студенты столкнулись с серьезными финансовыми проблемами и не смогли больше платить за образование. К тому же частные вузы страдают, если финансовые трудности испытывают их владельцы, будь то семейная фирма, коммерческая организация или религиозная община. Это особенно заметно в странах, чьи власти оказывают государственным вузам большую финансовую поддержку, чем частным (хотя иногда частные вузы тоже получают экстренную финансовую помощь от государства в рамках программ по спасению бизнеса). Даже в странах, где экстренная финан-

совая помощь доступна обоим секторам, программы по поддержке частного сектора обычно короче.

Пока не ясно, какие еще меры будут приниматься в дальнейшем или каков будет итоговый результат пандемии. Тем не менее уже можно выявить заслуживающие дальнейшего изучения четкие закономерности, характерные и для государственного, и для частного сектора высшего образования, а также закономерности, наблюдаемые только в частном секторе.

COVID-19 в Турции: меньше абитуриентов, больше первокурсников

Огуз Эсен

Огуз Эсен — профессор экономики и бывший ректор Измирского экономического университета (Турция).

E-mail: oguz.esen@ieu.edu.tr.

За время пандемии в турецких университетах стало на 242 647 студентов больше, чем было годом ранее. На фоне пандемии спрос на высшее образование вырос во многих странах, и важно понять, чем Турция отличается от остальных. Этой статьей я хочу внести свой вклад в дискуссию о влиянии пандемии на высшее образование, сделав упор на турецкую ситуацию.

Во время пандемии часто шли оживленные споры о том, в какой степени она повлияет на спрос на высшее образование. Многие считали, что эффект окажется отрицательным из-за возможных рисков, связанных со здоровьем, и из-за экономического кризиса. В условиях экономического кризиса спрос на высшее образование обычно испытывает влияние двух противоположных сил. С одной стороны, из-за сокращения доходов спрос снижается, а с другой стороны, он растет из-за снижения альтернативных издержек, связанных с получением образования.

На этот раз, однако, ситуация выглядит иначе. Экономический кризис оказался очень серьезным, а меры по борьбе с эпидемией только усугубили неравенство. Многие предполагали, что усилившееся на фоне эпидемии имущественное расслоение приведет к снижению спроса на высшее образование среди групп с низкими доходами и, наоборот, к повышению среди обеспеченных слоев населения. Ожидалось, что в Турции с учетом и без того существенного материального неравенства среди студентов пандемия его только усугубит, спровоцировав снижение спроса на высшее образование.

Меньше абитуриентов на вступительных экзаменах

В Турции, чтобы поступить в вуз, нужно сначала зарегистрироваться на вступительный экзамен. Это единственный в условиях турецкой образовательной системы способ поступить в университет. Поступить могут как выпускники обычных школ, так и выпускники школ с определенным профессиональным уклоном. Существует три типа учреждений среднего образования: обычные школы (государственные или частные), школы с профессиональным уклоном и религиозные школы. В отличие от представителей среднего класса и обеспеченных слоев населения, дети из семей с низкими доходами чаще всего учатся в школах второго и третьего типа.

В 2020 году на сдачу вступительных экзаменов в университеты зарегистрировалось на 91 000 человек (или на 4%) меньше, чем годом ранее. Таким образом, 4,4-процентный прирост, которого удалось достичь за предыдущие пять лет, оказался сведен на нет.

Абитуриентов, регистрирующихся на вступительные экзамены, можно поделить на четыре группы. Первая — это ученики выпускного класса средних школ и школ с техническим уклоном; вторая — это те, у кого уже есть аттестат и кому еще ни разу не удавалось поступить в вуз. Вместе они составляют большинство: в 2020 году на них в совокупности приходилось 75% всех абитуриентов. Остальные 25% включают в себя представителей третьей группы (те, кто уже окончил какой-то вуз) и четвертой (студенты вузов).

До пандемии подавляющее большинство абитуриентов составляли представители первой группы. Но ситуация изменилась в 2020 году, когда вторая категория обогнала первую по размеру. Более того, в 2020 году количество абитуриентов из первой группы упало ниже уровня 2015 года. Это первое из последствий пандемии.

В абсолютных цифрах число абитуриентов, оканчивающих обычную среднюю школу, практически не уменьшилось. Зато на 67% выросло количество абитуриентов из числа учащихся частных средних школ, где преподавание ведется на иностранном языке. Абитуриентов из числа учащихся религиозных средних школ стало на 5% меньше, а среди тех, кто учится в средних школах с техническим уклоном, — на 10% меньше.

Повышение интереса к дистанционному обучению, профессионально-техническому образованию и к частным университетам

Второй этап поступления в вуз — это зачисление. В 2020/21 учебном году турецкие университеты зачислили 1 609 913 первокурсников, из них 53% — на традиционные очные программы, а 47% — на программы открытого образования. Это на 18% выше аналогич-

ного показателя 2019/20 учебного года и на 2,7% выше среднего за предыдущие пять лет.

- *Формальное и открытое образование.* В 2020/21 учебном году университеты зачислили 113 338 новых студентов бакалавриата, что на 16% больше, чем годом ранее, причем 24% из них (27 112 человек) выразили желание получить традиционное формальное образование, а остальные (76%) записались на программы открытого образования.
- *Формальное образование: государственные и частные университеты.* В 2020/21 учебном году университеты зачислили 27 112 новых студентов на традиционные очные программы бакалавриата, что на 5,5% выше показателя предыдущего года. При этом в государственных университетах прирост численности этой категории студентов составил 4%, а в частных — 15%. 56% из этих 27 112 студентов поступили в государственные университеты, а 44% — в частные. Сложилась необычная ситуация, при которой частные вузы обеспечили почти половину прироста числа первокурсников, оказавшись тем самым важнейшим источником, подпитывающим спрос на бакалаврское образование.
- *Двухгодичные программы.* В 2021 году число первокурсников очных двухгодичных программ выросло на 23 567 человек. Таким образом, речь идет о 7-процентном приросте. И в государственных, и в частных университетах интерес к таким программам вырос примерно на 7–8%, однако большинство (79%) новых студентов подобных программ пришлось на государственные вузы.
- *Дистанционное обучение.* В целом число студентов, обучающихся дистанционно, увеличилось в 2020/21 учебном году на 35%, причем на программах профессионально-технического образования — на 31%, а на бакалаврских программах — на 39%. Эти цифры говорят о зарождении новой тенденции, ведь в 2019/20 учебном году прирост числа студентов профессионально-технического образования, обучавшихся дистанционно, едва дотянул до 2%, а среди студентов бакалавриата и вовсе составил минус 5% по сравнению с предыдущим годом.

Заключение: тенденции в сфере поступления и зачисления

Количество абитуриентов, сдающих вступительные экзамены в университеты, во время пандемии COVID-19 резко упало. Если сравнивать цифры 2020 и 2019 годов, то в 2020 году наибольший спад интереса к высшему образованию наблюдался среди учащихся школ с техническим уклоном и религиозных школ. Ученики старших классов средней школы стали реже регистрироваться на сдачу вступительных экзаменов, и их впервые обогнала группа выпускников, уже имеющих аттестат о среднем образовании, но никогда

ранее не учившихся в вузе. Наблюдалось снижение числа кандидатов из числа учащихся выпускных классов всех типов школ, но, как уже было сказано, особенно это было заметно среди учащихся школ с техническим уклоном. Среди учащихся обычных средних школ эта тенденция была не так заметна. А основной прирост обеспечили учащиеся старших классов частных школ, ведущих обучение на иностранном языке.

**Пандемия ударила
главным образом
по малообеспеченным
учащимся старших классов,
которым пришлось либо
отложить свои планы
на получение высшего
образования, либо пойти
на открытые программы.**

Уменьшилось количество первокурсников бакалавриата, окончивших обычные средние школы, а также количество первокурсников двухгодичных программ профессионально-технического образования, имеющих аттестат средней школы с техническим уклоном. При этом в 2020 году продолжилась наблюдавшаяся ранее тенденция повышения доли успешно прошедших конкурс в бакалавриат выпускников средних школ и школ с техническим уклоном, уже имевших на руках аттестат. Доля поступивших среди этой группы абитуриентов, специально готовившихся к вступительным экзаменам, в два раза выше, чем среди тех, кто сдавал экзамены, учась в выпускном классе.

Среди учеников средних школ с техническим уклоном ситуация прямо противоположная. Иными словами, если ученику такой школы (а там учатся, как правило, дети из семей с низкими доходами) не удастся сразу поступить в университет, то вероятность поступления в будущем снижается в два раза. Увеличилось число первокурсников бакалаврских программ и двухгодичных профессионально-технических программ, но основное направление роста — это дистанционное образование. В государственных вузах стало больше первокурсников, поступивших на программы открытого и двухгодичного профессионально-технического образования, а в частных университетах основной прирост пришелся на обычные бакалаврские программы.

Пандемия ударила главным образом по малообеспеченным учащимся старших классов, которым пришлось либо отложить свои планы на получение высшего образования, либо пойти на открытые програм-

мы. Повысился спрос на традиционные бакалаврские и на двухгодичные профессионально-технические образовательные программы со стороны выпускников школ, уже имевших ранее опыт сдачи вступительных экзаменов. Так, повысился спрос на бакалаврские программы частных вузов — главным образом за счет увеличения числа абитуриентов среди учеников частных школ. А поскольку пандемия по-прежнему оказывает существенное влияние на нашу жизнь, то описанные выше новые тенденции наверняка останутся в силе.

.....

Проблемы сотрудничества с африканской академической диаспорой

Айеначеу Волдегийоргис

*Айеначеу Волдегийоргис — постдок Центра по изучению международного высшего образования
Бостонского колледжа (США).*

E-mail: woldegiy@bc.edu.

В последние годы одной из наиболее животрепещущих тем при обсуждении политики в сфере высшего образования стало то, как работать с диаспорой и использовать ее интеллектуальные ресурсы. Многие страны Африки, да и других регионов, разработали стратегию работы с соотечественниками за рубежом в целом, в то время как специализированные государственные организации и вузы тоже разрабатывают собственные стратегии привлечения интеллектуальных звезд диаспоры к работе академического сообщества, к науке и к инновационной деятельности.

Однако все эти стратегии и подходы обычно делают акцент на реалиях и потребностях вузов в собственных странах, то есть на принимающей стороне. При этом они (равно как и научная литература на эту тему) практически не учитывают все сложности и нюансы жизни в диаспоре, хотя все это, безусловно, влияет на формат и специфику вовлечения диаспоры в жизнь страны и на стабильность такого сотрудничества.

Автор этой статьи [недавно опубликовал](#) в *International Journal of African Higher Education* исследование, где некоторые из вышеперечисленных явлений рассматриваются на примере эфиопской академической диаспоры в США. Выводы, которые можно сделать на основе этого исследования, актуальны и для других стран с точки зрения понимания, как работать с диаспорой в контексте высшего образования, и с точки зрения разработки и внедрения соответствующих программ.

Чувство долга

Получив бесплатное образование на родине и уникальный шанс продолжить образование и карьеру в более развитых государствах, многие эмигранты испытывают чувство долга перед родной страной. В основе такого чувства ответственности — внушаемые с раннего возраста ценности патриотизма и любви к родине. Желание эмигрантов помочь в создании более плодородной учебной среды для новых поколений студентов у себя на родине подкрепляется их собственным опытом: сначала они сами учились в условиях острой нехватки ресурсов, а затем оказались в благополучной стране, где всего в достатке. Они поддерживают социальные и культурные связи с родной страной и таким образом постоянно наблюдают, с какими трудностями сталкивается высшее образование, которое, безусловно, движется вперед, несмотря на все сдерживающие факторы, что, в свою очередь, только укрепляет эмигрантов в их стремлении внести свой вклад в развитие высшего образования в родной стране.

Отдача от сотрудничества

К факторам, влияющим на формат и продолжительность участия диаспоры в жизни страны, относятся также предполагаемая и реальная отдача от такого сотрудничества. Отдача может измеряться количеством аспирантов, за руководство которыми взялись исследователи-эмигранты, количеством проведенных обучающих семинаров и их участников, количеством проведенных занятий, объемом мобилизованных ресурсов, числом организованных конференций и симпозиумов, ведь все это служит опорой участия диаспоры в жизни страны и помогает и дальше укреплять это сотрудничество.

С другой стороны, еще один фактор вовлечения диаспоры в высшее образование родной страны — понимание, что там они могут сделать больше и что их усилия будут оценены по достоинству. Дело не только в чувстве удовлетворенности, которое эмигранты получают от выполнения того, что (как было написано выше) они считают своим долгом, но и в осознании, что на родине многие области знаний по-прежнему в зачаточном состоянии. Соответственно, даже небольшие усилия могут возыметь большой эффект, если сравнивать академическую среду в стране исхода со зрелой академической средой в стране проживания, где возможностей сделать что-то по-настоящему существенное заметно меньше.

Стоит также оговориться, что ученые, проживающие в диаспоре, нередко платят за свои труды высокую эмоциональную и социальную цену, не говоря уже о материальной стороне вопроса. Многие делают все возможное и невозможное, чтобы мобилизовать коллег и свои профессиональные контакты, и организуют разные мероприятия, такие как исследовательские семинары и круглые столы, только людей туда приходит неприлично мало, из-за чего организаторам становится стыдно перед коллегами.

**...еще один фактор
вовлечения диаспоры
в высшее образование
родной страны —
понимание,
что там они могут
сделать больше и что
их усилия будут оценены
по достоинству.**

Сотрудничество с диаспорой иногда также становится источником напряженности или даже выливается в конфликты. Результаты подобного сотрудничества, как положительные, так и отрицательные, влияют на то, сочтут ли его успешным и будет ли оно вообще продолжено.

Межрасовые отношения в стране пребывания

Неприятная с точки зрения межрасовых отношений среда в вузах, где работают представители диаспоры (это может проявляться и в форме прямой дискриминации, и в форме микроагрессии), тоже влияет на транснациональное сотрудничество.

Некоторые ученые-эмигранты жалуются на то, что их постоянно недооценивают и что им приходится снова и снова доказывать свою профессиональную состоятельность. Они тратят гораздо больше усилий, чтобы добиться того же, что остальные коллеги. Из-за этого дополнительного рабочего и эмоционального бремени у них зачастую не остается ни времени, ни душевных сил на помощь вузам родной страны.

Другие смирились с межрасовой напряженностью в вузах страны пребывания и воспринимают ее как постоянное напоминание о том, что они никогда не станут там своими. Ощущение отчужденности заставляет их искать эмоциональную отдушину на родине. Так что они укрепляют связи с коллегами и вузами родной страны, что положительно сказывается на их собственной профессиональной деятельности. Такие настроения только усилились на фоне распространения ограничительной националистской риторики в разных уголках мира.

Личные обстоятельства

Центральное место при анализе ключевых факторов, влияющих на успешность и продолжительность транснационального сотрудничества, занимают личные обстоятельства жизни каждого конкретного

ученого — представителя диаспоры. Так, гибкость и возможность выделять время на такое сотрудничество, в особенности на поездки на родину, в большой степени зависит от наличия у человека детей. Тем, у кого есть дети школьного возраста, обычно труднее выделить в хорошо отработанной ежедневной рутине время для поездок. Конечно, важнейший фактор тут — чем занимается супруг(а).

Впрочем, стоит отметить, что в последнее время значение только что упомянутых факторов немного снижается на фоне тенденции к развитию виртуального сотрудничества. Вообще, ученые-эмигранты обычно делают выбор в пользу более гибких форм сотрудничества, таких как научное руководство аспирантами или эпизодическая организация каких-нибудь семинаров, вместо более систематических форматов, таких как чтение целых курсов или ведение крупных исследовательских проектов.

Еще один, безусловно, важный фактор — финансовая стабильность и альтернативные издержки времени, которое в ином случае можно было бы потратить на более прибыльную деятельность, например на написание заявок на гранты. Вообще, составление заявок на гранты считается вдвойне полезной работой: это хорошо и с финансовой, и с карьерной точки зрения. Соответственно, такая альтернатива сотрудничеству с вузами родной страны особенно привлекательна для молодых преподавателей и ученых, чья карьера только начинается. Но эту проблему можно легко решить, если те, кто занимается распределением научного финансирования, станут поощрять включение каких-то элементов такого транснационального сотрудничества в грантовые заявки.

На эффективность и продолжительность сотрудничества с диаспорой также влияют такие факторы, как наличие у вуза стратегии относительно международного сотрудничества и соответствующих ресурсов на уровне кафедры/факультета, а также объем административных обязанностей, лежащих на конкретном человеке.

Гибкое планирование

Чтобы получить максимальный доступ к интеллектуальным ресурсам диаспоры, нужно внимательно изучить все вышеперечисленные факторы и то, как они влияют друг на друга. При выработке стратегии и разработке организационной структуры важно соблюдать разумный баланс между гибкостью с одной стороны и понятной и эффективной системой управления — с другой. При планировании сотрудничества нужно учитывать все нюансы и обстоятельства (личные, семейные, институциональные) представителей диаспоры, уделяя им не меньше внимания, чем общим факторам вроде содержательных различий внутри отдельных дисциплин или несовпадения графиков учебного процесса.

.....

Рассогласованность между университетским образованием и рынком труда в Кении

Ишмаэль И. Мунене

*Ишмаэль И. Мунене — профессор
департамента лидерства в образовании,
Университет Северной Аризоны (США).
E-mail: Ishmael.Munene@nau.edu.*

Хотя исследования указывают на крепкую взаимосвязь между наличием высшего образования и работы, проблема безработицы стала для Африки, где доля длительно безработных среди обладателей университетского диплома приблизилась к 50%, бомбой замедленного действия. В связи с этим встает много вопросов о качестве высшего образования на континенте и о требованиях рынка труда. Хотя эта статья посвящена Кении, поднимаемые в ней темы и предлагаемые идеи реформ очень актуальны для африканских университетов и африканского рынка труда в целом.

Кенийская Комиссия по учительским кадрам, которая официально выступает в качестве работодателя всех учителей государственных школ, недавно заявила, что больше не будет нанимать людей с дипломом бакалавра образовательных наук. При этом в университетах появился новый тип программ педагогической подготовки, где студенты сначала получают образование по выбранной специализации, а потом проходят годичный курс переподготовки и получают диплом учителя. Несколько недель спустя Комиссия по университетскому образованию потребовала, чтобы профессиональные ассоциации выполняли судебные решения и перестали аккредитировать университетские образовательные программы. Все это косвенным образом указывает на то, что выпускники университетов не отвечают требованиям рынка труда.

Рассогласованность между университетами и рынком труда

Безработица во многом связана с состоянием экономики. Острое ухудшение экономической ситуации может ужасным образом сказаться на перспективах трудоустройства для высококвалифицированных выпускников. Однако в странах с относительно устойчивой экономикой, таких как Кения, безработицу связывают с образовательными факторами, что хорошо видно по сложившейся парадоксальной ситуации с высокой безработицей среди выпускников вузов.

По данным Государственного статистического управления Кении, в 2020 году безработица среди 20–29-летних, то есть в возрастной категории, к которой

относятся недавние выпускники вузов, превышала 32,4%, а доля длительно безработных составляла 7,9%. Последние два десятилетия ознаменовали собой закат эпохи, когда выпускники университетов точно могли устроиться на офисную работу. Многие из них годами вынуждены сидеть без работы или же выполнять работу, не соответствующую их квалификации. Бич безработицы не обошел стороной и представителей таких востребованных профессиональных направлений, как медицинские или технические науки, инженерное дело, бизнес-управление.

Эксперты полагают, что проблема в нестыковке между образовательными программами и требованиями рынка труда. Называют три основные причины этой нестыковки: при разработке образовательных программ чрезмерный акцент делается на теоретической подготовке, а не на реальных требованиях рынка; вузы слишком сильно ориентированы на работу в госсекторе; отсутствие (адекватного) профориентирования и карьерного консультирования.

Хотя предпосылкой к созданию университетов — и государственных, и частных — для правительства всегда были кадровые потребности страны, на практике на первый план обычно выходят академические требования. Если не брать в расчет пять лучших государственных университетов (Университет Найроби, Университет Кеньяты, Университет Мои, Университет сельского хозяйства и технологий имени Джома Кеньяты и Эгертонский университет), которые создали по результатам тщательного анализа кадровых потребностей страны, остальные 72 университета (среди них есть и государственные, и частные) были созданы без какой бы то ни было оглядки на потребности рынка труда и национальной экономики. На расширение системы высшего образования влияли также политические и религиозные факторы. 23 из нынешних 38 государственных университетов появились всего за один год, на рубеже 2012–2013 годов, чтобы удовлетворить политические требования различных этнических групп, каждая из которых хотела иметь отдельный университет. Сейчас по собственному университету есть также практически у всех крупных религиозных общин, и именно за счет них разросся сектор частного высшего образования.

Большинство образовательных программ построены на уже ставшей архаичной идее, что главный работодатель — это государство.

Новые университеты объединяет общая характеристика: предлагаемое образование, в том числе в сфере гуманитарных и общественных наук, фундаментальных наук или коммуникаций, практически полностью оторвано от реалий рынка труда.

Хотя логика подготовки рабочей силы выглядит рационально, действующие образовательные программы в университетах практически никак не готовят студентов к будущему трудоустройству. Можно рассуждать о том, чем университеты должны заниматься в первую очередь — готовить кадры для рынка труда или просто заниматься передачей знаний, но жизненные реалии таковы, что выпускники должны обладать хотя бы каким-то нужным потенциальному работодателю навыком. Кенийские работодатели постоянно жалуются на отсутствие у выпускников необходимых профессиональных навыков. Согласно результатам опроса, проведенного в 2018 году Кенийским союзом работодателей, у 64% выпускников не было навыков, которые работодатели хотели бы видеть, включая критическое мышление, навыки групповой работы, а также аналитические, творческие, коммуникационные и письменные навыки. Все заинтересованные стороны хотят, чтобы выпускники вузов со временем сами создавали рабочие места, однако это невозможно, ведь образовательные программы едва касаются темы предпринимательства.

Большинство образовательных программ построены на уже ставшей архаичной идее, что главный работодатель — это государство. Программы в сфере сельского хозяйства, ветеринарного дела, лесоводства, госуправления, экономики, образования и некоторых других областях были разработаны еще в 1960-е годы, для того чтобы удовлетворить потребность страны в рабочей силе. Хотя государство уже лет двадцать как перестало быть основным работодателем, учебные планы практически не изменились. У Комиссии по учительским кадрам (государственного органа, отвечающего за наем учителей для государственных школ) сейчас открыто 100 000 вакансий. Но из-за бюджетных ограничений в 2020 году ей разрешили заключить контракты лишь с 12 000 новых сотрудников. Все они окончили вузы в 2015 году. И это при том, что 56 (74%) из 77 университетов в стране официально готовят учителей.

Центры профориентации и карьерного консультирования обычно помогают студентам с поисками работы, давая им конкретные практические знания и крепкую базу для выхода на рынок труда. Если штат центра карьерного консультирования хорошо укомплектован, то он помогает студентам не только искать стажировки, но и составлять резюме, готовиться к интервью и улучшать коммуникационные навыки. Однако в большинстве кенийских университетов таких центров нет, и специалистов не хватает. В управлении карьерного консультирования Университета Найроби, ведущего вузы страны, работает всего два сотрудника, притом что в вузе около 77 000 студентов.

Реформы, которых не случилось

В Кении уже предпринимались попытки образовательных реформ, направленные на решение проблемы безработицы, но эти реформы оказались не способны реально изменить что-то в университетах. Первая комиссия по делам образования, созданная после обретения независимости (комиссия Оминде 1964 года), выпустила рекомендации, в центре которых стояли вопросы национального единства, укрепления кадрового потенциала страны и повышения благосостояния. Комиссия Маккея, созданная в 1985 году, реформировала образовательную систему по принципу 8–4–4 (8 лет общего среднего образования, 4 года старшей школы, 4 года вуза. — *Пер.*), причем одной из ключевых задач этой реформы было обучение молодежи практическим сельскохозяйственным, ремесленным и творческим навыкам, которым легко найти применение на рынке труда. В 2017 году прошла реформа начального и среднего образования, основанная на компетентностном подходе: школьная программа теперь должна помогать учениками глубже овладевать материалом, учить их критически мыслить, решать сложные задачи и т.д., то есть сделать их мышление более гибким.

Правительство активно взялось за структурную и содержательную реформу школьного образования, чтобы воплотить в жизнь рекомендации комиссии по делам образования. Однако в высшем образовании принципы институциональной автономии и экономической свободы означают, что университеты могут по собственному усмотрению решать, в какой мере выполнять рекомендации комиссии. В итоге практически ничего не произошло. Университеты скорректировали продолжительность обучения в бакалавриате, но учебные планы остались нетронутыми.

Не все еще потеряно

Руководство вузов и страны осознало, что ситуация требует улучшения. Университеты начали разрабатывать меры по устранению недостатков, хотя у них есть определенные ограничения. Теперь на сайтах университетов нередко можно найти описание карьерных перспектив для студентов различных программ и информацию о выдающихся выпускниках. Некоторые университеты также стали обучать предпринимательству, чтобы выпускники потом сами могли создавать рабочие места. Наиболее молодые университеты также предлагают новые рыночно ориентированные программы по таким направлениям, как туризм, ресторанный бизнес или публичная политика.

Благодаря государственной кампании по популяризации технического и профессионально-технического образования и подготовки заметно вырос интерес к соответствующим колледжам. Практически все выпускники таких колледжей находят работу сразу после выпуска или открывают собственное дело. Специализированное Управление по делам технического

и профессионально-технического образования и подготовки задает курс развития таких колледжей, выдает аккредитацию и осуществляет регулирующий надзор для обеспечения качества обучения. Более того, студенты этих колледжей имеют право на финансовую поддержку со стороны государства: они могут обратиться в Совет по выдаче кредитов на высшее образование. Эти колледжи достигли такой популярности, что 10% студентов, зачисленных в университеты, переходят в колледжи технического и профессионально-технического образования и подготовки. Похоже, университеты растеряли свою репутацию проводников в мир гарантированного трудоустройства.

.....

Почему Латинской Америке нужны университеты мирового класса

Филип Дж. Альтбах и Джамиль Салми

*Филип Дж. Альтбах — исследователь, профессор и заслуженный член Центра по изучению международного высшего образования Бостонского колледжа (США).
E-mail: altbach@bc.edu.*

*Джамиль Салми — международный эксперт по высшему образованию, почетный профессор Университета имени Диего Порталеса (Чили) и научный сотрудник Центра по изучению международного высшего образования Бостонского колледжа (США).
E-mail: jsalme@tertiaryeducation.org.*

Латинская Америка наряду с Африкой является регионом с наименьшим числом высококлассных исследовательских университетов. Ни один латиноамериканский университет не входит в топ-100 международных рейтингов, а исследователи из этого региона редко попадают в число наиболее часто цитируемых ученых. На Латинскую Америку приходится 8,5% населения Земли, она производит 8,7% ВВП планеты, но ее университеты составляют лишь 1,6% вузов, входящих в топ-500 Шанхайского рейтинга, и менее 1,5% вузов, занимающих 400 верхних строчек рейтинга Times Higher Education. Это серьезное упущение для региона, который тоже хочет проводить высококачественные научные исследования, развивать инновации и участвовать в наукоемких трансформационных процессах XXI века, особенно в условиях пандемии.

Одна из основных причин текущего положения дел в Латинской Америке — низкая эффективность работы государственных университетов, ставшая результатом так называемой кордовской университетской революции (аргентинской университетской реформы) 1918 года. Глубокое изучение этого явления — залог успешного изменения сложившейся ситуации.

Идеалы и реалии кордовских университетов

Кордовскую революцию, начавшуюся в Аргентине в 1918 году, запустили студенты, которые жаждали демократизации и модернизации университетов. Эти события привели к появлению по всему континенту крупных многопрофильных государственных вузов и закреплению сохранившейся до настоящего времени модели государственного высшего образования, поэтому проводить какие-либо реформы до сих пор очень сложно.

Наша формулировка рискует показаться чрезмерно упрощенной, однако обобщить кордовские принципы можно следующим образом. Университеты играют важную роль, готовя студентов, которые впоследствии будут вносить вклад в национальное становление, участвовать в исследованиях и помогать развитию страны. В идеале всем должен быть обеспечен равный доступ к высшему образованию, поэтому университеты не взимают плату за обучение и, как правило, отбирают абитуриентов, руководствуясь прозрачными и едиными требованиями (по результатам оценок в школьном аттестате или вступительных экзаменов). Чтобы университеты были защищены от авторитарных режимов, они должны быть автономными: то есть, с одной стороны, они не должны напрямую подчиняться государству и должны гарантировать академическую свободу, а с другой — они должны получать государственное финансирование. Внутренняя система управления университетом должна быть демократичной: нужно вовлекать и преподавателей, и студентов (а в некоторых случаях и административных сотрудников) в процесс принятия решений и избрания высшего руководства.

Государственные университеты, работающие в соответствии с кордовской моделью, приобрели огромное влияние во всей Латинской Америке и по сей день остаются ведущими вузами региона, несмотря на то что их работа не претерпела практически никаких преобразований за последние сто лет. Даже с учетом массовизации, расширения частного сектора (во многих странах континента в нем обучается уже больше половины студентов) и заметной институциональной диверсификации высшего образования кордовские университеты по-прежнему считаются эталоном. Некоторые из них стали мегауниверситетами, многие играют ключевую роль в проведении актуальных для своих стран научных исследований. К примеру, Национальный автономный университет Мексики — крупнейший в своем регионе — насчитывает 350 000 учащихся, включая

учеников аффилированных с ним школ. А в Университете Буэнос-Айреса учится 309 000 студентов.

Ситуацию усугубляет традиционно низкий уровень госфинансирования, выделяемого на высшее образование в большинстве латиноамериканских стран, что связано с политической нестабильностью, а также отсутствие преемственности в сфере образовательной политики и — в некоторых случаях — отрицательное отношение к исследовательской миссии университетов, что видно на примере политики, проводимой в Бразилии правительством Болсонару.

Проблемы управления

На примере Университета Сан-Паулу, ведущего вуза Бразилии, отлично видны недостатки системы управления, характерные для многих государственных вузов Латинской Америки и мешающие им меняться и перестраиваться так же быстро и гибко, как это получается у передовых вузов в других частях света. Университет Сан-Паулу может похвастаться самым большим числом первокурсных магистерских и аспирантских программ в стране. Он ежегодно присуждает больше степеней PhD, чем любой университет США, проводит актуальные для страны научные исследования и финансируется лучше, чем все остальные государственные вузы Латинской Америки. Однако возможности вуза по управлению собственными ресурсами жестко ограничены из-за строгого законодательства. Связей с международным исследовательским сообществом у Университета Сан-Паулу мало: иностранцы составляют лишь 3% от общего числа аспирантов, а большинство преподавателей — выпускники этого вуза.

Главное, чего не хватает, — это видение того, как достичь высоких стандартов деятельности, необходимых для того, чтобы поколебать статус-кво и трансформировать университет. Ситуация подкрепляется системой демократического выбора университетского руководства, которая поощряет кумовство и приводит к высокой текучке кадров, слишком большими и неповоротливыми учеными советами, которые затрудняют процесс принятия решений, а также эгалитаристской академической культурой, которая не одобряет привлечения дополнительного внимания к незаурядным исследователям и преподавателям. Бразилии, как и многим странам Латинской Америки и Карибского бассейна, не хватает стратегического запала для развития высшего образования, причем как на уровне национального правительства, так и на уровне руководства вузов.

Что можно было бы сделать

Для трансформации государственных вузов в Латинской Америке, без сомнения, нужна вторая кордовская революция, двигателем которой должно стать видение академического сообщества и которая должна происходить при существенной (в том числе материальной) поддержке со стороны правительства.

Главное, чего не хватает, — это видение того, как достичь высоких стандартов деятельности, необходимых для того, чтобы поколебать статус-кво и трансформировать университет.

Необходимы следующие изменения:

- Существенное повышение государственного финансирования. Сейчас бюджет на науку в Латинской Америке колеблется между 0,3% и 1% годового ВВП, что гораздо ниже, чем, например, в Скандинавии или в странах Южной Азии.
- Постоянный курс на национальные приоритеты и на Цели устойчивого развития ООН. Исторически одно из достоинств университетов кордовской модели — их преданность задачам национального и общественного развития. Очень важно сохранить эту традицию и эти идеалы.
- Современная модель управления, которая сделает возможным профессиональный отбор университетского руководства, причем на международном уровне. Как ни странно, профессиональный отбор — распространенная практика при подборе, например, тренера национальной футбольной сборной, но в контексте университетов это считается чуть ли не святотатством. Университеты — сложные организации, в управленческой структуре которых нужен баланс между профессиональными и академическими качествами.
- Автономия и академическая свобода в сочетании с подотчетностью правительству (ключевому источнику финансирования) и обществу.
- Поддающиеся управлению размеры. В большинстве университетов мирового класса учится не более 40 000 студентов, при этом они предлагают широкий спектр образовательных программ бакалаврского и более высоких уровней.
- Междисциплинарность. В передовых университетах создана структура и разработана система стимулов для поощрения междисциплинарного подхода к преподаванию и науке. Многим латиноамериканским вузам этого особенно не хватает.
- Интернационализация. Университеты Латинской Америки в целом отстают от вузов других стран в плане международных связей, совместной международной исследовательской деятельности и мобильности. Важны все аспекты интернациона-

зации, в том числе повышение внимания к роли английского языка в контексте международной мобильности и международных исследовательских проектов, пока он остается основным языком мировой науки и образования.

Своей статьей мы хотим не просто поучаствовать в формальном академическом диспуте, но призвать власти и руководителей вузов задуматься о роли университетов в развитии общества в условиях XXI века. Латинская Америка заслуживает того, чтобы там появились первоклассные университеты, которые смогли бы стать частью мировой науки, вели передовые фундаментальные и прикладные исследования, готовили порядочных граждан и хороших профессионалов и вносили вклад в устойчивое развитие стран Латинской Америки и Карибского бассейна. Ясно одно: хотя век назад традиционная кордовская модель университета считалась инновационной и успешной, она больше не удовлетворяет запросам времени и требует пересмотра. Нужна новая революция, но в этот раз ее результатом должна стать не единая модель, как вышло с кордовской революцией, а скорее набор инновационных идей и бесстрашных инициатив, которые будут учитывать потребности и задачи каждой конкретной страны.

.....

Выборы ректоров в Бразилии: запутанный процесс

Марселу Кнобель

*Марселу Кнобель — бывший ректор Государственного университета Кампинаса (Unicamp), профессор Института физики имени Глеба Ватагина (Бразилия).
E-mail: knobel@ifi.unicamp.*

NB: Автор дважды баллотировался в ректоры.

Университет Кампинаса (широко известный как Unicamp) — многопрофильный государственный университет и, согласно рейтингам, один из лучших вузов Латинской Америки. У него практически такая же структура управления, как в большинстве остальных государственных университетов Бразилии, где президент (ректор) избирается коллективом административных сотрудников. Ректор возглавляет совет университета, куда входят все высокопоставленные управленцы, директора институтов и деканы факультетов, а также выборные представители академического сообщества (студентов, преподавателей и адми-

нистративных сотрудников). В настоящий момент в совете 76 членов, и 70% из них составляют представители профессорско-преподавательского состава.

В большинстве вузов мира президент — человек, которого особым образом отбирают и который отвечает за реализацию стратегий и планов, одобренных возглавляемым кем-то другим советом либо правлением. В Бразилии ректор — профессор, возглавляющий совет университета, который, в свою очередь, определяет политику университета, что может приводить к неоднозначным ситуациям и к превышению полномочий.

Процесс выборов

Ректор Университета Кампинаса назначается губернатором штата Сан-Паулу на срок 4 года без возможности переизбрания. Избираться может только профессор. Финалист выбирается из числа трех кандидатов, представленных советом университета. Список из трех человек составляется по результатам выборов, в которых участвует все академическое сообщество вуза. В разных вузах бывают разные системы: где-то все группы участвуют в выборах на равных, где-то от каждой группы выбираются представители, которые затем вместе составляют коллегию выборщиков. В Университете Кампинаса каждый имеет право голосовать на выборах ректора, но у голосов представителей разных групп разный вес: голоса профессорско-преподавательского состава учитываются с коэффициентом 0,6, а голоса административных сотрудников и студентов — с коэффициентом 0,2. Если ни один из кандидатов не набирает более 50% взвешенных голосов, объявляется второй тур. По результатам выборов совет университета составляет список кандидатов, представляемый губернатору на рассмотрение.

Формальное назначение губернатором (или в случае федеральных университетов — президентом страны) ректора государственного вуза — всегда напряженный процесс. С восстановлением в Бразилии демократии сложилась практика, когда представитель исполнительной власти из уважения к университетскому сообществу выбирает первого человека из поданного списка. Однако нынешний президент Жаир Болсонару, пришедший к власти в 2019 году, проигнорировал выбор академического сообщества в 20 из 54 случаев, когда ему нужно было назначить ректора федерального университета. Два раза он назначил человека, которого вообще не было в представленном списке. И хотя юридически исполнительная власть не обязана назначать кандидата из числа тех, кто отобран академическим сообществом, согласие с его выбором считается важным жестом уважения к автономии вузов, к демократии и к легитимности избирательного процесса. Назначение главой вуза человека, не поддержанного большей частью университетского сообщества, всегда усугубляет напряженность в академической среде. В ряде случаев подобное решение президента обернулось длительными забастовками и конфликтами, на решение которых могут уйти годы.

Список из трех человек составляется по результатам выборов, в которых участвует все академическое сообщество вуза.

Поскольку выборы — сложный процесс, подготовка к ним начинается задолго до дня голосования. Совет университета назначает специальный предвыборный комитет, который занимается вопросами планирования, правилами проведения выборов, логистикой голосования и процессом подсчета голосов. (В 2021 году процесс выборов ректора в Университете Кампинаса прошел полностью онлайн, в нем участвовало около 35 тысяч избирателей.) Кандидаты тоже начинают свою кампанию заранее, чтобы успеть обменяться идеями с университетским сообществом. Они участвуют в групповых дискуссиях и дебатах, дают интервью — все это напоминает выборы в каком-нибудь небольшом городке. Кандидатам нужно заручиться поддержкой различных групп избирателей, проанализировать возможные факторы риска, разработать проект институциональной стратегии — все это важные шаги в процессе подготовки комплексного плана работы на случай избрания. Еще очень важно иметь продуманную коммуникационную стратегию, в том числе в соцсетях, чтобы охватить все университетское сообщество. Сторонники каждого кандидата на добровольной основе помогают ему или ей с составлением предвыборной программы и расписания встреч и при необходимости оказывают финансовую поддержку. В случае победы члены группы поддержки становятся частью управленческой команды нового ректора.

Обычно кандидаты представляют различные группы интересов, существующие внутри университета, каждая со своими приоритетами и целями, которые (в идеале) должны быть четко обозначены в ходе предвыборной кампании. Во время предвыборных встреч и дебатов всплывают самые разные темы: академическая политика и процедуры, инфраструктурные проблемы, бюрократия, зарплаты и т.д. Группы интересов, организованные вокруг других тем, например ячейки политических партий, профсоюзы или, среди прочего, студенческие организации, тоже могут поддержать того или иного кандидата. К сожалению, в последнее время все чаще случается переход на личности и все чаще попадают информационные вбросы, распространяемые анонимными злоумышленниками в соцсетях и мессенджерах. Поскольку предвыборная кампания — дело сугубо локальное, то кандидаты нередко вязнут в дискуссиях о внутренних проблемах,

забывая при этом о фундаментальной связи между университетом и обществом, которому вузы, по большому счету, служат.

Преимущества и ограничения описываемой системы

В целом у этого процесса есть как плюсы, так и минусы. Кандидаты обязательно должны быть профессорами университета, где проходят выборы, так что у хороших потенциальных кандидатов с подходящими управленческими навыками и образованием, которые работают в других вузах или вообще в других секторах, нет никаких шансов. Как бы там ни было, даже если правила изменятся и станет можно привлекать внешних кандидатов, первым делом нужно изменить условия труда ректора, главным образом зарплату и продолжительность срока. По сути, никакой особой зарплатной ставки для ректора нет: ректор получает разве что ежемесячную надбавку, которая равняется сейчас в Университете Кампинаса примерно 1200 долларам США. А четыре года — слишком короткий срок для проведения каких бы то ни было устойчивых изменений или проектов. Запрет на переизбрание сразу по истечении первого ректорского срока приводит к отсутствию стабильности в университете, потому раз в четыре года происходит заметная смена курса. Это также препятствует внедрению стратегических изменений, на полную реализацию которых может уйти несколько лет, или просто непопулярных изменений, ведь тогда шансы на избрание преемника, который бы поддерживал такие изменения, снижаются.

По большому счету, в сложившейся системе велика вероятность, что каждые четыре года стратегический курс будет радикальным образом меняться. Популисты раздают всякие обещания, чтобы привлечь голоса представителей различных групп избирателей. Однако выполнение подобных обещаний может представлять угрозу финансовой стабильности вуза или стать препятствием на пути реализации важных инициатив.

В период предвыборной кампании кандидаты получают возможность глубже ознакомиться с проблемами, с которыми сталкиваются разные группы. Благодаря тому, что административные сотрудники и студенты тоже имеют право голоса, они активно участвуют в предвыборном процессе и получают возможность озвучить свои проблемы. У кандидатов заранее должен быть готов план действий, и публичные дискуссии помогают им в составлении этих планов.

В целом систему управления государственными университетами в Бразилии (и вообще в Латинской Америке) есть куда улучшать, однако она обладает рядом ценных элементов, которые стоит сохранить. Чтобы выстроить более хорошую систему, стоит изучить опыт других стран в области назначения университетского руководства, например опыт специализированных отборочных комиссий, которые занимаются поиском подходящих внешних кандидатов. Стоит

также привлечь к этому процессу другие сектора общества. Таким образом удастся разорвать порочный круг «обещания — ожидания — ответные одолжения после избрания», ведь все это может негативно влиять на план действий. С другой стороны, вовлечение в предвыборный процесс всего университетского сообщества и проведение подробных предвыборных дискуссий — это отличный, здоровый подход, который нужно сохранить при внедрении новой, улучшенной системы управления, чья основная роль — обеспечение деятельности высшего образования как общественного блага.

Важная роль технического и профессионального образования и обучения

Эллен Хейзелкорн

*Эллен Хейзелкорн — почетный профессор и директор Центра исследований высшего образования (HEPRU) Дублинского технологического института; управляющий партнер компании BH Associates (Ирландия); научная сотрудница Центра по изучению международного высшего образования Бостонского колледжа (США).
E-mail: ellen.hazelkorn@tudublin.ie; info@bhassociates.eu.*

За последние десятилетия удалось добиться заметных успехов в повышении числа молодежи, которая поступает в вузы и оканчивает их. Согласно докладу *Education at a Glance 2020*, в государствах — членах ОЭСР высшее образование имеет в среднем 45% людей в возрасте 25–34 лет против всего 28,4% среди людей 55–64 лет, хотя ситуация существенно варьируется от страны к стране. Скорее всего, уже в ближайшие годы этот показатель достигнет 49%. Несмотря на то что получение высшего образования сопряжено с расходами, в долгосрочной перспективе люди с дипломом вуза добиваются большего на рынке труда и в жизни в целом. Но что же сказать про остальные 50%? Достаточно ли внимания мы уделяем тем, кто не учился в вузах?

Гиперглобализация, демографические изменения, климатический кризис, научно-техническая революция, да еще и перемены, связанные с пандемией COVID-19, —

все это оказывает огромное влияние на сферу труда, на мир, в котором мы живем, и на то, как мы живем. Как говорится, скоро люди будут выполнять работу, о которой мы пока еще даже ничего не знаем. Кроме того, экономически активное население становится все более разнообразным: увеличивается возрастной разброс, становится больше женщин и представителей различных этнических групп. По данным CEDEFOP (Европейского центра по развитию профессионального образования), к 2030 году навыки высшего порядка будут составлять 41% необходимого на рынке труда набора компетенций, а для выполнения 45% трудовых функций нужно будет обладать как минимум навыками среднего уровня. При этом сейчас в среднем 39% молодежи в возрасте 25–29 лет, проживающей в странах ОЭСР, нигде не работает и не учится.

Все эти изменения, которые к тому же ведут к распространению популизма и к общественным волнениям, вынуждают правящие верхи взяться наконец за давно известные слабые места национальных систем образования и подготовки кадров. Серьезным сомнениям подвергается исходный посыл о том, что массовизация сама по себе обеспечит всем доступ к механизмам социальной интеграции и мобильности. Уже ясно, что учебные заведения уровнем выше школы, но ниже университета могут как открывать двери на пути к высшему образованию и новым карьерным возможностям, так и закрывать их. Если до недавнего времени акцент делался на престижных ресурсоемких исследовательских университетах, то сейчас внимание постепенно смещается на тех, кого долго не замечали, так как в 2019 году на 100 лучших университетов, возглавляющих рейтинг ARWU, приходилось лишь 1,4% общемирового числа студентов.

Что такое неуниверситетский сектор / TVET?

В дискуссиях о послесреднем образовании используются разные термины. В одних странах образование отдано на откуп силам либерального рынка, в других существует четко регулируемая двухкомпонентная система высшего образования. Как бы там ни было, власти разных стран допустили формирование различных, строго разделенных между собой образовательных траекторий, каждая из которых готовит к разным видам профессиональной деятельности. В 1970-х годах в ЮНЕСКО разработали Международную стандартную классификацию образования (МСКО), чтобы различать разные типы образовательных программ: короткие практические, технические, профессионально-технические, академические. Эта классификация обновлялась в 1997 и 2011 годах.

Высшее образование (уровни 6–8 в соответствии с МСКО) четко отличается от других уровней тем, что предполагает получение признаваемой на международном уровне квалификации (бакалавр, магистр, доктор) и обычно реализуется университетами. А вот образование в учебных заведениях неуниверситет-

ского сектора и отношение к ним существенно различаются. Сама терминология показывает, что общество и законодатели воспринимают эти заведения и их учащихся как «других».

К 4–5-му уровням МСКО относятся разные типы квалификаций, и зачастую они не признаются за пределами страны, где они получены. Организовано такое образование тоже по-разному в разных странах: в одних наблюдается высокая стандартизация, глубокая дифференциация между программами разных типов и увязка между образованием и рынком труда, в других все не так четко.

**Несмотря на то что
получение высшего
образования сопряжено
с расходами,
в долгосрочной
перспективе люди
с дипломом вуза
добиваются большего
на рынке труда и в жизни
в целом.**

В Германии, например, подчеркивается, что профессионально-техническое и университетское образование — это одинаково почетно. В Австралии и Ирландии существуют учебные заведения, которые относятся одновременно и к университетскому, и к неуниверситетскому сектору, потому что дают профессионально-техническое/профессиональное образование в соответствии с 5–8-м уровнями МСКО. В США существуют муниципальные колледжи, чьи основные задачи включают подготовку трудовых кадров, подготовку к первичному выходу на рынок труда и профессиональную переподготовку, помощь малому бизнесу, помощь местным сообществам с экономическим планированием. В странах типа Соединенного Королевства послесреднее образование считается просто шагом на пути в университет, из-за чего между университетами и колледжами формируются нездоровые взаимоотношения.

Учебные заведения неуниверситетского сектора и учреждения технического и профессионального образования и обучения (TVET) дают возможность в будущем получить хорошо оплачиваемую работу или при желании получить образование более высокого уровня. Но во многих странах в силу общественно-культурных и политических причин статус таких учебных заведений относительно низок, и финансируются они существенно хуже университетов.

Переосмысление послесреднего образования

Несмотря на разнообразие названий, за колледжами технического и профессионального образования и обучения, техникумами и другими подобными учебными заведениями все чаще признают незаменимую роль в образовании совершеннолетних. Во многих странах идет процесс переосмысления общественной дискуссии вокруг третичного образования, в том числе формального, неформального, повторного и непрерывного обучения. Наблюдаются попытки разработать интегрированную систему образовательных траекторий и единую сеть колледжей и университетов, которые бы давали знания и навыки, востребованные на рынке труда, с упором на практическое обучение без отрыва от производства.

Все это отражается и на профтехническом обучении, предоставляемом специализированными заведениями среднего образования. Они перестраиваются с учетом реалий XXI века, сохраняя модель, при которой молодежь не только учится, но и получает заработную плату. Теперь такие школы осваивают в дополнение к традиционным профессиям, таким как строительство или автомеханика, новые тематические направления, такие как вычислительная техника, анализ данных, новые производственные технологии, информационная безопасность, искусственный интеллект и т.д.

У разных стран разный подход, но ясно одно: послесреднее неуниверситетское образование постепенно выходит на первый план. Новая Зеландия — пионер в этой области — еще в 2000 году создала [Консультативный комитет по вопросам послесреднего образования](#) (ТЕАС). Власти исходили из широкого определения того, что понимать под послесредним образованием: туда вошли все частные и государственные учреждения профессиональной подготовки, все образовательные программы на базе предприятий и все подчиняющиеся [Комиссии по вопросам послесреднего образования](#) (ТЕС) программы непрерывного обучения, не относящиеся к системе обязательного школьного образования. В этом же направлении движется Уэльс, где обсуждается законопроект по созданию [Комиссии по вопросам послесреднего образования и науки](#) (СТЕР). А в Ирландии профессионально-техническое и высшее образование были переданы в ведомство одного и того же министерства. В Сингапуре работает специализированный портал [Skills Future](#), созданный в контексте [Сингапурской рамки квалификаций](#), где собрана полная информация о различных образовательных программах и программах профессиональной подготовки для разных целевых групп: для студентов, для тех, кто только вышел на рынок труда, для тех, кто уже в середине своего карьерного пути, для старшего поколения, для работодателей. Эта база данных включает в себя широкий спектр учреждений послесреднего образования, в том числе техникумы. В Бразилии существует феде-

ральная сеть учреждений профессионального, научного и профессионально-технического образования, которая объединяет более 40 различных заведений. [Власти Эфиопии](#) объявили развитие технического и профессионального образования национальным приоритетом, признав за ним ключевую роль в обеспечении перехода от сельскохозяйственной экономики к динамичной промышленно развитой экономике, вписывающейся в международный контекст. А американский президент Байден предлагает — вслед за президентом Обамой — [сделать образование в двухгодичных муниципальных колледжах бесплатным](#).

Европейский союз запустил инициативу «Центры первоклассного профессионально-технического образования», сделав тем самым профессиональное образование и подготовку ядром системы обучения различным навыкам, которая вносит большой вклад в региональное, экономическое и социальное развитие и в инновационную деятельность. Британская [Комиссия по делам колледжей будущего](#) опубликовала несколько докладов, в которых очерчена аналогичная европейской повестка дня. На международном уровне существует [Международный центр технического и профессионального образования и обучения ЮНЕСКО-ЮНЕВОК](#) и Европейский центр развития профессионального образования ([CEDEFOP](#)).

Меняющийся имидж технического и профессионального образования

Если раньше в погоне за всеобщим высшим образованием техническое и профессиональное образование и обучение сбрасывали со счетов или оставляли за скобками, то сейчас его признают в качестве одного из [неотъемлемых элементов](#) системы (третичного) образования и системы развития кадров в целом. А все потому, что техническое и профессиональное образование и обучение включает в себя не только формирование навыков, но и распространение новых разработок и прикладные исследования. Все вместе это может оказать непосредственное влияние на устойчивое общественное, культурное и экономическое развитие, особенно в менее развитых регионах. Система технического и профессионального образования и обучения помогает решить не только вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров, но и проблемы демографического характера. Эта система играет мощную роль и выполняет важные общественные задачи в работе с социально незащищенными и малообеспеченными группами населения. Похоже, пробил час, когда общество наконец осознало стоящую перед ним задачу: создать гармоничную систему третичного образования, куда входили бы образовательные заведения различных типов, которые бы сотрудничали друг с другом, но при этом стремились стать лучшими в своем классе.

.....

Сокращение набора в муниципальные колледжи: экономическое неравенство в США

Энтони Карневале

Энтони Карневале — директор, профессор и научный сотрудник Центра изучения образования и занятости Джорджтаунского университета (Вашингтон, США).

E-mail: cewgeorgetown@georgetown.edu.

На американском рынке труда происходят глубинные трансформации, связанные с ростом числа вакансий, требующих профессионального или высшего образования, и с тем, что рабочая сила не всегда успевает подстроиться под изменения. Если в результате прошлых рецессий безработные и люди, выполняющие не соответствующую их квалификации работу, массово шли в двухгодичные муниципальные колледжи для повышения квалификации или переподготовки, то ситуация на фоне рецессии, вызванной COVID-19, совсем иная. Осенью 2020 года набор в такие колледжи сократился на 10%, а к весне 2021-го численность студентов снизилась на 9,5% по сравнению с предыдущими годами.

Проведенное нами исследование показывает, что эти изменения в наибольшей степени затронули семьи с низкими доходами и людей, которые планировали получить какой-нибудь профессиональный сертификат или диплом младшего специалиста. Многие люди, которые хотели пройти краткосрочные программы обучения (до двух лет), вынуждены были отказаться от своих планов. В некоторых случаях это связано с тем, что такие программы не могли быть переведены в формат онлайн-обучения. Некоторые образовательные программы предполагают практическое обучение, которое трудно воспроизвести онлайн.

Перед кем-то, особенно перед студентами, которым неожиданно пришлось переключиться на онлайн-образование, остро встала проблема доступа к необходимым технологиям из дома. К тому же на возможность продолжить обучение могли повлиять такие факторы, как потеря работы и прочие вызванные рецессией финансовые трудности, ведь многие студенты работали параллельно с учебой, чтобы заработать на образование и другие потребности.

Ухудшение неравенства

Сокращение приема в муниципальные колледжи — это серьезный откат назад, если учитывать, как высоко стало цениться профессиональное образование на американском рынке труда в последнее время. Хотя

зарплата, конечно, зависит от специализации, в целом чем выше уровень образования, тем больше человек зарабатывает. Медианный заработок людей, имеющих степень бакалавра, за всю их жизнь на 74% больше, чем заработок людей, имеющих лишь школьный аттестат.

Описанные изменения лишь усугубляют классовое и расовое расслоение в американском высшем образовании. Семьи с высокими доходами и семьи, чьи дети учатся в бакалавриате или магистратуре, реже вынуждены отказываться от своих планов дать детям образование, и даже если они и говорят о каких-то изменениях, то в большинстве случаев речь идет всего лишь об обучении в другом формате, а не об отказе от обучения.

Американская система высшего образования уже до пандемии была разделена на две не связанные между собой неравные части: с одной стороны, в ней есть получающие хорошее финансирование колледжи четырехгодичного обучения, где учатся преимущественно обеспеченные белые студенты, с другой — перегруженные и получающие недостаточное финансирование государственные колледжи двухгодичного обучения, поступить куда может любой желающий. Это в основном муниципальные колледжи, в которых учатся чернокожие студенты, люди латиноамериканского происхождения и бедные белые.

Из-за усиления роли образования в материальной успешности отдельного человека сейчас можно сказать, что американская система профессионального и высшего образования стала ключевым фактором расового и классового расслоения в стране. Колледжи четырехлетнего цикла, проводящие отбор среди абитуриентов, тратят на образование и поддержку студентов в среднем почти в три раза больше, чем муниципальные колледжи, так что неудивительно, что уровень отсева в колледжах, хорошо обеспеченных ресурсами, ниже. Высшее образование воспроизводит и даже усугубляет неравенство, унаследованное от системы школьного и дошкольного образования, и затем проецирует его на рынок труда, содействуя тем самым тому, что классовые и расовые привилегии продолжают передаваться из поколения в поколение.

Описанные изменения лишь усугубляют классовое и расовое расслоение в американском высшем образовании.

Будущее муниципальных колледжей

Неожиданное сокращение приема в муниципальные колледжи на фоне пандемии COVID-19 — предвестник грядущего кризиса в колледжах вообще. По оценкам, [количество выпускников школ в США](#) увеличится с примерно 3,8 миллиона в 2020 году до 3,9 миллиона в 2025-м, а к 2037 году упадет до 3,5 миллиона. Эта тенденция, скорее всего, усугубит и без того заметное неравенство в области высшего образования США. Сокращение численности молодежи студенческого возраста наверняка приведет к падению интереса к муниципальным колледжам и другим учебным заведениям, для поступления в которые не нужно проходить конкурс. А число абитуриентов, желающих поступить в колледжи, которые проводят отбор, наоборот, возрастет по мере увеличения числа семей, где у обоих родителей есть высшее образование, и, соответственно, по мере роста сопряженного с уровнем образования уровня благосостояния. Видимо, в конце концов муниципальные колледжи ждут сокращения, слияния и закрытия, в то время как селективные колледжи, наоборот, продолжают процветать.

На будущем муниципальных колледжей и их студентов скажутся и две недавние масштабные политические инициативы: речь идет о федеральном плане по созданию рабочих мест в области строительства и обслуживания инфраструктурных объектов и об инициативе по отмене платы за обучение в муниципальных колледжах. Пока не ясно, будут ли эти планы вообще приняты, и если да, то что они будут в себя включать. Как бы там ни было, важно, чтобы они не привели к новым формам расового, классового или гендерного неравенства.

Предполагается, что более половины из 15 миллионов [рабочих мест в области строительства и обслуживания инфраструктурных объектов](#), которые планируется создать в грядущие 10 лет в рамках новой национальной программы, будут доступны людям с уровнем образования не выше среднего, которым для выполнения работы, возможно, понадобится развить краткосрочное дополнительное образование. Мы полагаем, что эта программа привлечет в муниципальные колледжи преимущественно молодых мужчин, на которых традиционно приходится большинство занятых в области обслуживания инфраструктуры. Но со временем, когда эта программа закончится, многие трудящиеся могут лишиться работы, по крайней мере на какое-то время.

Если власти США действительно сделают обучение в муниципальных колледжах бесплатным, то они, скорее всего, привлекут еще больше студентов из бедных слоев населения и представителей ущемляемых рас и этнических групп. В то время как обеспеченные белые студенты продолжают получать образование в колледжах четырехлетнего цикла, где можно получить степень бакалавра, и впоследствии только повысят свой уровень благосостояния, который ассоциируется с уровнем образования.

Стратегические рекомендации

Мы можем предпринять определенные шаги, чтобы попытаться сократить увеличивающийся разрыв между богатыми и бедными в сфере высшего образования. Расширяя возможности для поступления из школы в муниципальный колледж и для перехода из муниципального колледжа в колледж четырехгодичного цикла, мы поможем большему числу людей получить надежный билет в средний класс. Примерно половина штатов США уже внедряет у себя меры по расширению доступа к бакалаврскому образованию, например дав муниципальным колледжам право выдавать бакалаврские дипломы. Некоторые штаты также работают над увеличением процента учащихся, которые переходят из муниципальных колледжей в государственные колледжи четырехгодичного цикла. Это важные изменения, которые действительно помогают молодежи из бедных семей и представителям ущемляемых меньшинств чаще получать бакалаврское образование, вместо того чтобы идти по накатанной дорожке на двухгодичные образовательные программы, которые они нередко не завершают из-за нехватки ресурсов.

Но острее всего сейчас стоит задача помочь абитуриентам, которые из-за пандемии оказались вынуждены отказаться от своих планов на получение образования, вернуться к учебе. Первую статистику по осеннему семестру нельзя назвать обнадеживающей, несмотря на заметные улучшения в здравоохранении и экономике. В июле 2021 года количество заявителей федеральной программы финансовой помощи студентам (FAFSA) [снизилось](#) почти на 5% по сравнению с предыдущим годом, что может указывать на продолжающееся и в нынешнем учебном году сокращение числа абитуриентов. Пока не ясно, почему потенциальные абитуриенты откладывают поступление или не спешат возобновлять обучение. Это может быть связано с длительными финансовыми проблемами, со здоровьем или же с факторами, стимулирующими выход на работу.

К сожалению, реалии таковы, что работодатели по-прежнему отдают предпочтение работникам с образованием выше среднего, и это вряд ли изменится. Бывшие студенты муниципальных колледжей, бросившие обучение на фоне пандемии COVID-19, может, и смогли временно улучшить свое финансовое положение из-за текущей нехватки рабочей силы, но в долгосрочной перспективе они рискуют остаться за бортом в условиях усиления конкуренции на рынке труда.

.....

Когда, если не сейчас? Программы короткого цикла в Латинской Америке

Мария Марта Феррейра

*Мария Марта Феррейра — старший экономист
Управления ведущего экономиста по делам
Латинской Америки и стран Карибского
бассейна Всемирного банка.*

E-mail: mferreyra@worldbank.org.

Вопросы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров в соответствии с новыми требованиями мирового рынка труда остро стояли на повестке дня и до начала пандемии COVID-19, но она сделала их еще более злободневными. Действительно, пандемия только заострила внимание на таких уже не новых тенденциях, как автоматизация, использование электронных платформ, упор на технические и аналитические навыки, то есть на все то, что привело к уничтожению целого ряда профессий, — впрочем, и к созданию новых тоже.

И в странах с высокими, и в странах с низкими доходами принципиально важное место в свете вывода людей на рынок труда и их подготовки к новым условиям занимает вопрос квалификации кадров. Особенно остро этот вопрос стоит в Латинской Америке и странах Карибского бассейна, ведь с экономической точки зрения этот регион пострадал из-за пандемии больше других.

Помочь решить проблему могут непродолжительные практико-ориентированные образовательные программы короткого цикла. Они особенно привлекательны для тех, кому не хватает желаний, времени, ресурсов или знаний для обучения в бакалавриате, а также для тех, кто, например, хотел бы получить какие-то дополнительные навыки. Такие программы полезны и для работодателей, которые испытывают трудности с поиском соответствующего их требованиям персонала. Однако в Латинской Америке и странах Карибского бассейна на образовательные программы короткого цикла принято смотреть свысока, и, как мы покажем дальше, подобные предрассудки скорее необоснованны.

Образование короткого цикла в Латинской Америке и странах Карибского бассейна

В последние годы в этом регионе активно шло расширение системы высшего образования. За первые два десятилетия текущего века доля студентов среди молодежи увеличилась с 23 до 52%. Однако на програм-

мы короткого цикла там приходится лишь 9% всех студентов, что существенно ниже среднемирового показателя (24%). Образование короткого цикла стало развиваться в рассматриваемом регионе относительно поздно. В разных странах его можно получить в вузах разного типа (где-то только в университетах, где-то только в вузах неуниверситетского типа, где-то и там и там). Обучение на таких программах обычно длится два-три года, и, хотя часто можно услышать, что после этого можно поступить на какую-нибудь программу более высокого уровня, на практике это далеко не всегда так.

Помочь решить проблему могут непродолжительные практико-ориентированные образовательные программы короткого цикла.

Среди учащихся программ короткого цикла больше представителей социально незащищенных групп населения и меньше молодежи студенческого возраста, чем на программах бакалавриата. Впрочем, в целом эти студенты могут похвастаться хорошей успеваемостью и хорошими результатами на рынке труда. Уровень отсева у них ниже, чем среди студентов бакалавриата (43% против 54%). И хотя, как и следовало ожидать, зарабатывают они меньше выпускников бакалавриата, в итоге они оказываются в более благополучном положении, чем те, кто поступил в бакалавриат, но недоучился: среди выпускников коротких образовательных программ ниже уровень безработицы (3,8% против 6,1%), выше доля официально занятых (82% против 67%), а еще они зарабатывают на 13% больше, чем те, кто так и не смог получить бакалаврский диплом.

Даже при нормализации данных по различным характеристикам студентов оказывается, что в среднем выпускники программ короткого цикла зарабатывают на 60% больше тех, у кого есть только среднее образование, и на 25% больше тех, кто учился в бакалавриате какое-то время, но не получил диплом. Более того, как показывает анализ вакансий, публикуемых на специализированных онлайн-порталах, спрос на выпускников программ короткого цикла даже выше, чем на обладателей степени бакалавра.

Однако не все образовательные программы одинакового качества. Программы различных направлений, вузов и географических регионов очень сильно

различаются с точки зрения трудоустраиваемости выпускников, окупаемости полученного образования и добавленной стоимости для студентов. Поскольку это верно и для бакалаврского образования, то получается, что результаты и отдача у образования короткого цикла нередко выше, чем у бакалаврских программ. Впрочем, для неискушенного абитуриента разнообразие образовательных программ чревато серьезными рисками.

Рынок образовательных программ короткого цикла в Латинской Америке и странах Карибского бассейна очень динамичен по сравнению с бакалаврским образованием: то и дело появляются новые программы, а старые исчезают. Вузы часто открывают такие программы с учетом потребностей местного рынка труда, причем частные вузы неуниверситетского типа быстрее всего реагируют на рыночные изменения. В сфере бакалаврского образования динамика, наоборот, не такая быстрая. В силу гибкости и подвижности образования короткого цикла его удастся оперативно настраивать в соответствии с меняющимися условиями.

Что делает образовательную программу хорошей?

Давайте подумаем о хорошей образовательной программе — такой, где студенты на выходе получают хорошие результаты. Но что делает программу хорошей? При разработке хорошей программы нужно обязательно заглянуть в черный ящик определения качества образовательных программ, но это невозможно из-за ограниченного объема информации, присущего стандартным массивам данных. В связи с этим Всемирный банк разработал опросник для анализа программ короткого цикла (WBSCPS), который мы использовали в Бразилии, Доминиканской Республике, Колумбии, Перу и Эквадоре. В период с ноября 2019-го по июль 2020 года мы провели телефонные и онлайн-интервью с примерно 2100 руководителями подобных образовательных программ. Они отвечали на различные вопросы о практической реализации этих программ, их особенностях, о студенческом контингенте и результатах обучения.

Мы собрали большой массив данных и смогли выявить отличительные особенности программ с наилучшими результатами. Так, если говорить о показателях успеваемости, то уровень отсева и время, требующееся студенту для завершения обучения, ниже на программах с фиксированным, хорошо структурированным учебным планом, а также если преподаватели сами оценивают работу друг друга и если для преподавания нанимают людей с практическим опытом в индустрии.

Если говорить о результатах обучения с точки зрения рынка труда, то доля занятости и уровень зарплат выше всего у выпускников программ, где есть хорошая инфраструктура для практического обучения,

где уделяют внимание вычислительным навыкам, где у студентов есть возможность пересдачи и где преподают люди с опытом работы в индустрии. Еще сотрудники таких программ чаще сотрудничают с коммерческим сектором и помогают студентам с поиском работы. Хотя причинно-следственную связь выявить не удалось, полученные данные показывают, что вышеперечисленные практики могут помочь улучшить успеваемость и трудоустраиваемость студентов. Это, в свою очередь, могло бы помочь сгладить огромные, вызывающие тревогу различия между образовательными программами, ведь именно эти различия, по-видимому, отчасти обуславливают распространенные в обществе предрассудки в отношении образования короткого цикла.

Решающий момент настал

Обоснованы ли эти предрассудки? И да и нет. Нет, потому что есть много успешных и весьма перспективных образовательных программ короткого цикла (и мы, возможно, пока даже не отдаем себе отчета в их подлинном потенциале). Да, потому что у них есть слабые стороны. Но вместо того, чтобы вообще сбрасывать такое образование со счетов или низводить его до категории образования, не заслуживающего внимания (как часто бывало в прошлом), стоило бы принять ряд мер для решения имеющихся проблем. Во-первых, нужно начать систематически собирать и распространять информацию о программах короткого цикла и о бакалаврских программах, в том числе информацию о среднем заработке выпускников и показателях трудоустройства. Данная информация нужна и законодателям, регулирующим деятельность образовательного сектора, и абитуриентам, вставшим перед выбором программы. Во-вторых, нужно обеспечить финансовую поддержку студентов программ короткого цикла. Страны Латинской Америки и Карибского бассейна тратят на студентов бакалавриата больше, чем на учащихся программ короткого цикла (в расчете на одного студента), хотя именно среди последних больше представителей социально незащищенных групп населения. А студенты частных вузов, на которых приходится половина всех учащихся программ короткого цикла, вообще редко получают какую бы то ни было финансовую помощь. В-третьих, нужно подумать о контроле и регулировании. Надо оценивать образовательные программы по результатам их работы в соответствии с имеющимися стандартами, внимательно проверять новые программы и регулярно мониторить их деятельность. Очень важно вовремя закрывать плохие программы. В-четвертых, следует внедрять гибкий подход к образованию, который поощрял бы накопление людьми навыков путем прохождения определенных обучающих модулей на протяжении всей жизни в рамках концепции непрерывного образования. Наконец, на властях лежит ответственность за создание такой образовательной среды, в которой были бы только качественные

программы короткого цикла и хорошо осведомленные и мотивированные студенты, обладающие ресурсами, необходимыми для получения образования.

Образование короткого цикла может реально помочь подготовить людей к современному рынку труда. И если это получится, то такое образование наверняка уже не будет восприниматься как второсортное, а, наоборот, как самый верный выбор в трудный период. В общем, сейчас в странах Латинской Америки и Карибского бассейна наступило самое подходящее время для развития образовательных программ короткого цикла.

Разрыв между дополнительным и высшим образованием в Соединенном Королевстве

Майкл Шэтток

Майкл Шэтток — приглашенный профессор Центра изучения глобального высшего образования Института образования Университетского колледжа Лондона, почетный научный сотрудник Оксфордского университета, а также один из исследователей проекта «Университеты и регионы» Оксфордского центра по изучению глобального высшего образования (Великобритания). E-mail: m.shattock@ucl.ac.uk.

Колледжи дополнительного образования (FECs) в Великобритании развивались под крылом муниципальных органов народного образования и в 1967 году послужили основой для создания политехнических колледжей, но уже в 1993 году они обрели независимый статус и были выведены из-под ведения муниципальных органов народного образования. В настоящий момент за финансирование дополнительного образования в Англии отвечает Управление дополнительного образования и развития навыков, относящееся к Департаменту образования. Традиционно автономные, университеты теперь контролируются Управлением по делам студентов, которое, в свою очередь, тоже подотчетно Департаменту образования. В 1992 году началась реформа по децентрализации управления высшим образованием, которая прошла сначала в Шотландии, Уэльсе

и Северной Ирландии, а затем и в Англии. Впоследствии дополнительное образование пошло по пути высшего.

После 1993 года эволюция колледжей дополнительного образования во многом определялась потребностями их абитуриентов. 16-летние абитуриенты поступают в такие колледжи, чтобы пройти курс подготовки к экзаменам на получение аттестата о полном среднем образовании (GCSE A-Level), нужного для поступления в университеты. Кроме того, колледжи дают техническое и профессионально-техническое образование, а по некоторым направлениям можно даже получить диплом бакалавра технических наук (BTec). Кроме того, колледжи все чаще открывают программы подготовки к поступлению в университеты и даже двухгодичные программы для получения базовой степени, реализуемые совместно с университетами. Таким образом, по сути, существует два рынка: рынок дополнительного образования и рынок высшего образования, причем последний заметно сузился после того, как в 2012 году прямое госфинансирование вузов было отменено и студентов обязали самостоятельно оплачивать обучение.

**...существует два рынка:
рынок дополнительного
образования и рынок
высшего образования...**

В 1993 году, когда сектор дополнительного образования, по сути, и был создан, в Соединенном Королевстве насчитывалось порядка 450 колледжей дополнительного образования, но потом путем слияний к 2019 году их число сократилось до 294, а распределены они следующим образом: 248 находятся в Англии, 26 — в Шотландии, 14 — в Уэльсе, 6 — в Северной Ирландии. Государственных университетов при этом, наоборот, стало больше за счет того, что многие бывшие колледжи получили университетский статус, и теперь их насчитывается в общей сложности 163. На протяжении последних трех десятилетий дополнительное образование воспринималось во всех четырех частях королевства как бедный родственник высшего образования, не получало ни достаточного финансирования, ни внимания со стороны политиков. Университеты, чьи позиции только укреплялись за счет постоянного увеличения исследовательского финансирования и существенного повышения платы за обучение (езде, кроме Шотландии), напротив, финансировались довольно хорошо и получали максимум внимания (хотя, возможно, это не лучшая формулировка). В 2020 году власти Уэльса объявили

о намерении перейти к системе третичного образования, объединив системы дополнительного и высшего образования, так как такой подход в большей мере соответствует местным экономическим и геофизическим обстоятельствам. В 2021 году власти Шотландии, где 20% высшего образования давно обеспечивается колледжами дополнительного образования, запустили процесс консультаций, чтобы решить, не последовать ли примеру Уэльса.

Актуальные события в Англии

В 2019 году правительство Великобритании опубликовало Доклад независимых экспертов об образовании и финансировании обучения для людей старше 18 лет (также известный как доклад Огара). Доклад содержал ряд рекомендаций — например, снизить плату за обучение в вузах (что в перспективе могло бы привести к дестабилизации финансового положения университетов), а также укрепить роль дополнительного образования и наконец увеличить инвестиции в его инфраструктуру. Правительству еще предстоит как-то отреагировать на части доклада, посвященные высшему образованию, но оно уже успело выпустить два важных документа: белую книгу «Навыки для рынка труда: непрерывное образование как источник возможностей и роста» (Департамент образования, 2021) и директиву «Восстановить лучше, чем было: Наш план роста» (Казначейство Ее Величества, 2021). Эти документы, задающие стратегический курс промышленной политики страны, отводят дополнительному образованию большую роль в будущем. В первом документе сказано, что главная миссия сектора дополнительного образования — «повышение производительности, поддержка быстро развивающихся отраслей и обеспечение людей возможностями для карьерного роста» и что задача правительства — обеспечить «бесперебойную и тесную взаимосвязь между дополнительным образованием и промышленностью»; примечательно, что университеты при этом не упоминаются. Ключевая роль в определении круга нужных квалификаций и разработке соответствующих образовательных программ отводится работодателям. Во втором документе говорится, что поддержание базы навыков относится к числу «трех китов» инвестиций, необходимых для реализации плана по превращению городов в «движущую силу роста» и инноваций. При этом второй «кит» — «поддержка и стимулирование творческих идей и технологий, которые в будущем станут залогом быстрорастущей, устойчивой и крепкой экономики в Соединенном Королевстве», то есть подчеркивается разница между сектором дополнительного образования, отвечающим за формирование базы навыков, и сектором высшего образования, отвечающим за инновации и, судя по всему, за творческие идеи.

Еще Департамент образования объявил, что хочет ввести новую квалификацию в рамках дополнительного образования, которая будет называться T-level

(где T значит «техническая квалификация») — по аналогии с GCSE A-level, и модернизировать программу профессионально-технического обучения, чтобы упразднить «второсортные квалификации». Руководители колледжей выступают категорически против, а один бывший член британского кабинета министров даже назвал подобный план «вандализмом». Заявление Департамента образования также означает, что в вузах будут введены ограничения на количество студентов (скорее всего, по теоретическим и академическим направлениям), чтобы высвободить средства, нужные для расширения сектора дополнительного образования.

По сути, описываемые реформы предполагают, что, во-первых, за дополнительным образованием будет закреплена довольно простая роль — роль конвейера по поставке технических кадров для наукоемкой промышленности, а во-вторых, что этот сектор по-прежнему будет отделен от высшего образования и что между ними будет минимум координации. Все это означает сужение поля деятельности дополнительного образования, потому что, по оценкам, до 20% студентов не смогли бы сдать вступительные тесты по английскому и математике для поступления на программы уровня T-level и потому что спектр профессиональных квалификаций, предлагаемых колледжами, тоже будет урезан. А это, в свою очередь, подорвет важную роль колледжей в расширении доступа к высшему образованию, потому что именно колледжи протягивают руку тем, кто оказался в социально и экономически неблагоприятном положении.

Альтернатива: курс на третичное образование

Главный урон от этих предлагаемых реформ — проявление рассогласованности между двумя секторами послесреднего образования и отсутствие внимания к тому факту, что колледжам удастся очень эффективно и очень плотно сотрудничать с местными сообществами. А значит, следовало бы унифицировать систему управления этими секторами и объединить их в единую систему — систему третичного образования. Согласно [исследованию, проведенному недавно Шэттоком и Хантом](#) (в нем поучаствовало 45% колледжей дополнительного образования, которым авторы разослали опрос), 89% колледжей проводят того или иного рода совместные мероприятия с университетами, чтобы помочь студентам перейти на более высокий уровень обучения. Существуют программы прямого сотрудничества, франшизные программы, соглашения о взаимозачете курсов, программы для работающих профессионалов. Более того, многие университеты, например Линкольнский или Плимутский, сотрудничают с ассоциациями колледжей, расположенных в социально и экономически отстающих зонах, и именно эти колледжи оказываются для многих единственной возможностью встать на путь получения высшего образования.

Говорят, что проблема экономического неравенства между отдельными регионами страны в Соединенном Королевстве сейчас стоит острее, чем где бы то ни было в Европе, а согласно официальной статистике, в 260 из 317 муниципальных округов Англии находится хотя бы по одному из 20% наиболее неблагополучных районов в стране. В подобной ситуации именно дополнительное образование в связке с высшим может внести принципиальный вклад в реализацию национального курса на сокращение неравенства в стране. Но для этого недостаточно побороть политическую разрозненность в центральном правительстве. Эффективнее было бы спустить процесс принятия решений на уровень регионов, где бы учитывался важный локальный контекст.

.....

Альтернатива университетскому образованию в Германии

Барбара М. Кем

*Барбара М. Кем — научный сотрудник Центра науки и общества имени Лейбница (LCSS) при Ганноверском университете имени Лейбница (Германия).
E-mail: bmkehm@t-online.de.*

Сектор неуниверситетского послесреднего образования Германии имеет довольно сложную структуру: он включает в себя различные типы учебных заведений и большую систему профессионально-технического образования и подготовки кадров. К тому же существуют различия между государственными и частными вузами. В этой статье я расскажу о немецкой системе и о некоторых ее проблемах.

Университеты прикладных наук

Несмотря на то что *Fachhochschulen* официально переводится на английский (и на русский. — Пер.) язык как «университеты прикладных наук», в Германии они формально относятся к неуниверситетскому сектору. Вузы этого типа впервые стали создаваться в 1972 году, в период массовизации высшего образования, в качестве альтернативы университетам. Изначально они задумывались как вузы, которые будут заниматься исключительно обучением, не будут проводить научные исследования и не смогут выдавать степень PhD. Поступить в такой вуз можно было сразу после окончания 12-го класса школы, а не после 13-го, как требовалось в случае с обычными университета-

ми. Профессора университетов прикладных наук не обязаны были проходить *хабилизацию* (аналог степени доктора наук), но зато у них должно было быть минимум пять лет опыта работы вне образовательной сферы. После объединения Германии в 1990 году университеты прикладных наук появились и на территории бывшей ГДР, где их до этого не было. В настоящий момент учащиеся университетов прикладных наук составляют в Германии около 40% от общего числа студентов.

Система государственного высшего образования Германии включает 121 университет, 57 вузов творческой и музыкальной направленности и 218 университетов прикладных наук. 30 из этих 218 составляют вузы, специализирующиеся на госуправлении и готовящие чиновников для различных секторов. В отличие от обычных университетов, университеты прикладных наук в большинстве своем дают прикладное, практико-ориентированное образование, предлагают более скромный спектр программ и чаще всего ограничиваются бакалаврским образованием. Основные образовательные направления таких вузов — это инженерное дело, бизнес-управление, социальная работа и различные медицинские специальности. Список предлагаемых ими образовательных программ со временем существенно расширился и теперь включает в себя, например, туризм и гостиничный бизнес, торговлю недвижимостью и т.п. Обучение в университете прикладных наук обычно предполагает обязательное прохождение как минимум одной стажировки.

Однако заложенные изначально различия между обычными университетами и университетами прикладных наук со временем отчасти стерлись. Многие университеты прикладных наук занялись исследованиями — чаще всего речь идет о прикладных исследованиях, проводимых в сотрудничестве с частными организациями или фирмами. Еще они стали открывать магистерские программы по некоторым направлениям. Власти нескольких федеральных земель даже дали университетам прикладных наук право выдавать степень PhD в областях, где те добились серьезных исследовательских результатов. В остальных федеральных землях выпускник университета прикладных наук может стать аспирантом при наличии соглашения о сотрудничестве между его альма-матер и обычным университетом, присуждающим степень PhD. В таком случае у аспиранта два научных руководителя: профессор из университета и профессор из университета прикладных наук. Университеты, недовольные размытием различий между двумя секторами, предпринимали попытки защитить свое монопольное право выдавать степень PhD.

Дуальное образование

В неуниверситетском секторе немецкой системы высшего образования есть еще два типа вузов: вышеупомянутые университеты прикладных наук, специализирующиеся на госуправлении и готовящие

чиновников, и — в некоторых федеральных землях — так называемые заведения дуального образования. Первых насчитывается 30, в них учится чуть более 57 тысяч студентов. Они представляют собой особый тип или даже подтип университетов прикладных наук. Их учащиеся работают в государственном секторе, зачастую это госслужащие, которых работодатель отправил в вуз для повышения квалификации, чтобы впоследствии они могли получить повышение по службе. После окончания обучения эти люди возвращаются на прежнее место работы либо переходят на другую чиновничью должность.

В Германии в общей сложности 41 учебное заведение дуального образования, большинство из них сосредоточено в землях Баден-Вюртемберг и Тюрингия. Причем в Баден-Вюртемберге они относятся к системе высшего образования, а в Тюрингии — к системе профессионально-технического образования. Там учатся студенты, у которых есть аттестат о среднем образовании и контракт на производственное обучение с какой-нибудь компанией. Они учатся три года и получают диплом об окончании прикладного бакалавриата, успевая при этом пройти практическую подготовку. Однако сейчас программы дуального образования появились также в обычных университетах и в университетах прикладных наук, то есть разница между двумя секторами продолжает размываться.

Послесреднее профессионально-техническое образование и подготовка

Германия славится своим крупным и очень успешным сектором послесреднего профессионально-технического образования и подготовки, который не относится к сектору высшего образования. В этом образовательном секторе на освоение каждой профессии отводится где-то 3–3,5 года обучения и практической подготовки. В общей сложности этот сектор отвечает за обучение 325 различным ремеслам и профессиям. Профессионально-техническим обучением занимаются специализированные профессиональные училища, где закладываются основные теоретические знания по тому или иному направлению.

А практическую подготовку учащиеся получают в коммерческих компаниях, в госсекторе или работая подмастерьями у состоявшихся мастеров. Практическая профессиональная подготовка обязательно проходит под контролем наставника или наставницы, имеющих квалификацию мастера-ремесленника.

Сектор профессионально-технического образования и подготовки делится в общем и целом на шесть профессиональных областей: промышленность и торговля (сюда относится банковское и страховое дело, общественное питание, транспорт и управление транспортными потоками); различные ремесла;

сельское хозяйство; госслужба; свободные профессии; ведение домашнего хозяйства. По итогам обучения выпускники получают диплом квалифицированного рабочего или техника, ремесленника или мастера-ремесленника. В 2019 году такое образование получили 1,33 млн человек (35% из них — женщины), и это больше, чем студентов в университетах прикладных наук. Поскольку учащиеся в этом секторе участвуют в основном производственном труде, которым занимается их работодатель, то с первого же дня получают скромную заработную плату, которая ежегодно увеличивается.

Германия славится своим крупным и очень успешным сектором послесреднего профессионально-технического образования и подготовки, который не относится к сектору высшего образования.

В этом секторе, однако, наблюдается иной тип размывания границ: становится все больше профессий, обучиться которым можно в секторе высшего образования (в университетах прикладных наук либо в учреждениях дуального образования). Однако это вовсе не значит, что представители различных типов учебных заведений и различных секторов рады такому развитию событий, рады академизации. Эксперты в области образования давно предсказывали такой сценарий. Считается, что события последнего времени связаны в первую очередь с переходом к двухуровневой системе «бакалавр — магистр», произошедшим в результате Болонского процесса, и с мировыми тенденциями, разворачивающимися на фоне развития цифрового общества и информационной экономики.



Ирландия: поучительная история о «бесплатном» образовании

Артур М. Хауптман

Артур М. Хауптман — независимый консультант, специалист в области высшего образования и финансов.

E-mail: art.hauptman@yahoo.com.

В основу этой статьи лег выпущенный недавно Американским институтом предпринимательства доклад, подготовленный Джейсоном Делайлом и Артуром Хауптманом.

С 1995 года обучение для студентов очных программ бакалавриата ирландских университетов бесплатное, а до этого оно стоило примерно на 20% больше, чем в ведущих вузах США. Однако вместо платы за обучение со всех студентов стали собирать регистрационный сбор, который изначально равнялся примерно 200 долларам США по сегодняшним деньгам, а в настоящий момент составляет уже около 3600 долларов США, то есть в реальном выражении он вырос в десять раз. Это дешевле средней стоимости обучения в американских вузах, но дороже, чем в большинстве других европейских стран. Одновременно с этим ирландское правительство также ввело компенсационные выплаты вузам, чтобы хотя бы частично возместить доход, которого они лишились в связи с отменой платы за обучение.

В 1990-х годах ирландцы надеялись на то же, на что надеются сейчас наши современники из разных стран, выступающие за бесплатное высшее образование: на увеличение числа студентов, на повышение доступности образования для представителей неблагополучных групп населения и на увеличение числа высококвалифицированных кадров на рынке труда — и все это при условии сохранения или даже повышения качества высшего образования.

Что же ирландцы получили?

- **Финансирование и ресурсы.** После отмены платы за обучение в середине 1990-х годов система финансирования высшего образования Ирландии вошла в цикл подъемов и спадов. Когда с экономикой все было хорошо, правительство увеличивало бюджет на образование, а в периоды замедления экономики, наоборот, снижало. Доходы от платы за обучение, взимаемой с некоторых категорий студентов, и регистрационные сборы, уплачиваемые всеми студентами, обычно не могли залатать дыры в бюджете, связанные с сокращением государственного финансирования.

В целом, если считать с поправкой на инфляцию, за прошедшие 25 лет госрасходы в пересчете на одного студента выросли, но немного. Впрочем, темпы увеличения расходов на высшее образование в Ирландии отставали от общих темпов экономического роста. В результате доля ВВП, расходуемая на высшее образование, которая в Ирландии и раньше была ниже международных стандартов, в период с 1995 по 2015 год только уменьшилась еще сильнее, в то время как во многих других промышленно развитых странах этот показатель, наоборот, вырос.

- **Количество студентов.** За период, прошедший после отмены платы за обучение, число студентов в ирландских вузах удвоилось. Это связано, во-первых, с тем, что прирост населения в Ирландии идет быстрее, чем практически где бы то ни было в Европе, и, во-вторых, с повышением доли выпускников школ, заинтересованных в высшем образовании. В 1990-х годах в колледж шла треть выпускников школ, а в последние годы этот показатель превысил половину. Спрос на высшее образование в Ирландии вырос бы в любом случае просто в силу быстрого роста населения и, соответственно, увеличения численности молодежи, но отмена платы за образование наверняка сыграла существенную роль в увеличении количества студентов в стране.
- **Справедливый доступ к образованию.** Основной предпосылкой отмены платы за обучение в Ирландии было желание сделать высшее образование более доступным для представителей социально незащищенных групп населения. Однако статистика показывает, что успехи в этой сфере все еще довольно скромные. Конечно, сейчас в ирландских вузах больше студентов из бедных семей, чем двадцатью годами ранее, но у малообеспеченной молодежи по-прежнему гораздо меньше шансов поступить в вуз, чем у детей из богатых семей, особенно если говорить о самых престижных университетах.
- **Уровень отсева.** Число бакалаврских дипломов увеличилось после отмены платы за обучение примерно на две трети. Это стало результатом повышения доли молодежи, получающей высшее образование, и поддержания отсева учащихся на уровне ниже 20%. То есть более 80% студентов успешно завершают обучение. Ирландии удалось сохранить этот показатель на таком высоком уровне несмотря на резкое расширение образовательной системы, что отчасти объясняется применением централизованной конкурсной системы отбора абитуриентов.
- **Доля работников с высшим образованием.** Самым феноменальным достижением Ирландии после отмены платы за обучение можно считать

троекратное увеличение доли людей на рынке труда, имеющих диплом о высшем образовании. Сейчас Ирландия занимает одно из первых мест в мире по этому показателю, и это одна из главных историй успеха в международном высшем образовании за последние четверть века. Впрочем, это явление обусловлено скорее изменением миграционных потоков, нежели какими-то инвестициями в высшее образование. На протяжении долгого времени ирландская молодежь массово уезжала в другие страны на фоне тяжелой экономической ситуации на родине. Но на рубеже XX–XXI веков, когда наступила эпоха «кельтского тигра» и ключевым фактором роста ирландской экономики стало развитие высокотехнологичного и наукоемкого бизнеса, в Ирландию массово потекли высокообразованные кадры из других стран. Так что сейчас на работников иностранного происхождения приходится более половины всего занятого населения Ирландии, причем процент людей с высшим образованием среди них гораздо выше, чем среди уроженцев Ирландии. Этим она принципиально отличается от большинства других стран — членов ОЭСР, в том числе от США, где, наоборот, большую часть занятого населения составляют коренные жители, которые к тому же обычно существенно опережают иностранных работников по уровню образования.

- **Качество образования.** Обеспечение качества образования в ирландских вузах — неоднозначная тема. Принятые в Ирландии программа контроля качества вузов и рамка квалификаций получают одобрение на международном уровне. Однако темпы увеличения ресурсов не поспевали за темпами прироста числа студентов, из-за чего ирландская система высшего образования оказалась в тяжелом положении, соотношение числа преподавателей и студентов ухудшилось, а инфраструктура и лабораторное оборудование износились. Хотя качество высшего образования сложно измерить, о какой бы стране ни шла речь, многие эксперты полагают, что в Ирландии качество высшего образования существенно пострадало после отмены платы за обучение.

Число бакалаврских дипломов увеличилось после отмены платы за обучение примерно на две трети.

Предостережение странам, задумывающимся о бесплатном образовании

Страны, активно раздумывающие о введении бесплатного высшего образования, могут многому научиться на опыте Ирландии. Чтобы такая реформа оказалась успешной, правительство должно быть готово много вкладывать в вузы, чтобы компенсировать доход, который они в противном случае получили бы со студентов, и вообще повысить финансирование, выделяемое на высшее образование. Иначе пострадает качество образования, особенно в случае резкого увеличения числа студентов.

Опыт Ирландии также ясно показывает, что отмена платы за обучение вовсе не гарантирует справедливого доступа к высшему образованию. Социальная стратификация никуда не денется, если не будут приняты дополнительные меры по расширению финансовой и психологической помощи студентам из бедных семей, потому что иначе в ведущих вузах просто станет больше и так достаточно обеспеченных студентов.

Отмена платы за обучение не означает, что студенты вообще ничего не должны платить. Когда Ирландия отменила плату за обучение в 1990-х годах, то вместо этого был введен умеренный регистрационный сбор, чтобы студенты хоть сколько-то, но платили. Однако стремительное повышение регистрационного сбора означает, что таким образом вузы просто компенсируют доход, который они в противном случае получили бы за счет платы за обучение. Так что ирландское высшее образование уже никак не назовешь бесплатным. В этом смысле Ирландия стала похожа на ряд других стран и штатов США (например, на Калифорнию), где как таковая плата за обучение не взимается, но тем не менее студенты платят довольно высокие сборы.

Заметное увеличение в Ирландии доли работников, имеющих высшее образование, в период после отмены платы за образование связано в первую очередь с экономической политикой и иммиграционными тенденциями, а не с изменениями в системе финансирования высшего образования.

Наконец, надо отметить, что это хорошая идея, когда правительство платит вузам фиксированную сумму, чтобы частично компенсировать доход, который те могли бы получить, если бы взимали со студентов плату за обучение. Однако совокупные расходы правительства на эту статью бюджета со временем сократились, хотя численность студентов стабильно росла. Таким образом, объем финансирования в пересчете на одного студента уменьшился, и вузы оказались в трудном финансовом положении. Лучше было бы, если бы правительство платило какую-то стабильную сумму за каждого студента.

В целом ирландский опыт последней четверти века может оказаться полезен другим странам, рассматривающим вопрос о переходе к бесплатному высшему образованию.

.....

Многие арабские профессора разочаровались в академической профессии

Раша Фаик

Раша Фаик — редактор Al-Fanar Media.

E-mail: rfaek@alfanarmedia.org.

Эта статья ранее выходила в Al-Fanar Media.

Профессура многих арабских стран давно жаловалась на низкие зарплаты, но недавние опросы и исследования показывают, что в последнее время растет недовольство и другими условиями труда, например отсутствием соцпакета и распространением краткосрочных трудовых контрактов, из-за которых жизнь преподавателей оказывается нестабильной. Многие удручены отсутствием независимых профсоюзов, которые бы помогали отстаивать их права.

Интервью с 75 профессорами государственных и частных университетов 11 арабских стран (Алжира, Египта, Иордании, Катара, Кувейта, Ливии, Ливана, Объединенных Арабских Эмиратов, Палестины, Судана и Туниса) показывают, что многие сожалеют о своем карьерном выборе из-за плохих условий труда и из-за неспособности властей и вузов решить существующие проблемы. Все это также приводит к массовому оттоку из региона перспективных кадров.

Хотя профессора частных университетов обычно зарабатывают больше, чем из коллеги из государственных вузов, многие отмечают, что все равно лишены таких базовых вещей, как социальная или медицинская страховка, и что вынуждены работать по контракту, где прописаны преподавательские обязанности и полагающееся за них вознаграждение, но не упоминаются никакие другие формы материального поощрения сотрудников.

У многих профессоров нет никаких гарантий занятости, потому что руководство вуза может запросто разорвать с ними контракт, причем без предварительного уведомления и без выплаты компенсации. Более того, государственные университеты, где уровень зарплат в целом низок, недавно перестали продлять профессорам временные трудовые контракты из-за срочной потребности в большем количестве преподавателей и нехватки необходимых для этого ресурсов. Так что теперь многие профессора вынуждены работать за еще более низкую зарплату и без какого бы то ни было соцпакета.

Отрицательное влияние на преподавательскую работу

«Отсутствие соцпакета отрицательно сказывается на нашей [академической] работе, особенно в свете переполненных аудиторий», — говорит Джемиль эль-Хаджарин, профессор Манубского университета (Тунис). «Мы считаем, что с нами поступают несправедливо, и чаще всего пытаемся скомпенсировать это сверхурочной работой в других сферах. Некоторые из нас вообще бросают преподавание либо эмигрируют и работают в других странах».

С эль-Хаджарином согласен и другой респондент — профессор из Иордании, променявший частный университет на бизнес. «Мой отец и все мои дяди — университетские профессора, — говорит он, — но я уже сожалею, что выбрал такой карьерный путь, потому что социальный статус профессии понизился, да и соцпакет уже не тот. У работы профессором больше нет никаких реальных преимуществ. К тому же в силу отсутствия института защиты профессора вынуждены терпеть грубости со стороны студентов», — продолжает респондент.

Во многих других арабских странах ситуация не сильно отличается. По словам респондентов, большинство трудовых контрактов в частных университетах заключается в соответствии с принципом «договоры должны соблюдаться»: вуз прописывает обязанности преподавателей и полагает за это материальное вознаграждение, но не предлагает никакого соцпакета или медстраховки и не дает денег на исследования или оплату транспортных расходов.

По словам Ибрагима аль-Хмуда, президента [Ассоциации преподавателей кувейтских университетов](#), в Кувейте «профессор государственного вуза, по большому счету, защищен теми же законами, что и любой другой государственный чиновник». «Сотрудники частных вузов гораздо меньше защищены, чем те, кто работает в государственных университетах», из-за чего, по мнению ассоциации, «нужно срочно разработать такое законодательство, которое бы лучше защищало преподавателей».

Отсутствие гарантий занятости

Анализ копий трудовых договоров, которые Al-Fanar Media удалось заполучить, показывает, что большинство частных университетов нанимает преподавателей на короткий срок, иногда всего лишь на один семестр, и что административные сотрудники обладают абсолютным правом разорвать такой контракт в любой момент.

«Я думаю, что из-за отсутствия долгосрочных контрактов профессора живут в состоянии постоянной психологической неустойчивости, потому что они знают, что рискуют в любой момент потерять работу», — объясняет Мажар эль-Шорбаги, старший преподаватель философии Университета Дераяя, расположенного в египетском регионе Эль-Минья.

Омар Драйдер, профессор отделения нефтехимических технологий Университета Аль-Рифак (Триполи, Ливия), согласен с Эль-Шорбаги насчет негативных последствий распространенного в частных вузах типа трудовых контрактов. «Хотя мы получаем хорошую зарплату, перед нами постоянно маячит перспектива увольнения, что, конечно, ставит стабильность работы любого профессора или ученого под угрозу», — отмечает он.

По словам Халеда Хассана, старшего преподавателя инженерного факультета Университета Гарден-Сити, расположенного в Хартуме государственного вуза, университеты Судана теперь подчиняются «тому же законодательству, что и частные компании, которые могут уволить любого сотрудника в любой момент». Он рассказал, что ранее работал в частном университете, где профессоров регулярно увольняли и даже не позволяли им вернуться в здание вуза, чтобы забрать свои вещи.

Условия труда в государственных вузах представляются более справедливыми, ведь они, как правило, нанимают преподавателей на условиях обычного трудового законодательства, применяемого во всем государственном секторе, либо в соответствии с трудовым законодательством в сфере высшего образования, согласно которому профессуре полагается соцстрахование и иногда даже медицинская страховка, если в стране вообще существует система медицинского страхования. Иногда в таких контрактах прописаны и другие виды компенсации, а также размер пенсии, полагающейся по истечении срока договора.

Слабые профсоюзы

Во многих арабских странах нет профсоюзов или иных подобных организаций, куда университетские профессора могли бы вступить и которые бы защищали их права. Ни в одной из вышеупомянутых 11 стран нет профсоюзов, куда могли бы вступить преподаватели частных университетов. Суданская профессура пытается создать единую организацию, куда вошли бы представители профсоюзов, существующих в отдельных университетах. Они хотят объединить усилия и создать единую, более влиятельную организацию. Однако попытки создать профсоюз не всегда успешны. Как, например, в Иордании. «Обычно защитой прав занимаются профессиональные ассоциации, — объясняет Сулейман аль-Олаймат, преподаватель Иорданского университета науки и технологий. — Было предпринято несколько попыток создать университетский профсоюз, который бы объединил преподавателей государственных и частных вузов, но, к сожалению, пока ни одна из этих попыток не увенчалась успехом».

Плохие условия труда

Проблемы профессуры не ограничиваются контрактами или отсутствием органов по защите их прав. Они сталкиваются и с другими трудностями, например с отсутствием внутренних и внешних возможностей

для повышения квалификации, низкими зарплатами, отсутствием жилья и транспорта для сотрудников из отдаленных городов или районов. Университеты даже не обеспечивают преподавателей бесплатными компьютерами или интернетом на территории учебных корпусов.

Во многих арабских странах нет профсоюзов или иных подобных организаций, куда университетские профессора могли бы вступить и которые бы защищали их права.

Некоторые респонденты также отмечают отсутствие стимулов к ведению исследовательской работы и несправедливые процедуры продвижения по службе. «Академическая работа стала для университетских преподавателей обузой, — говорит один алжирский профессор. — Нет никаких стимулов работать. Теряется увлеченность своим делом, преподавание становится тяжелой профессией».

Плохие условия труда отрицательно сказываются не только непосредственно на преподавателях, но на всем образовательном процессе, потому что многие профессора увольняются и ищут работу за рубежом, что ведет к оттоку кадров. Мамду Тадж, старший преподаватель библиотечного отделения Омдурманского исламского университета в Судане, комментирует ситуацию так: «Это катастрофа для суданских университетов. По оценкам, за последние годы в страны Персидского залива и Европы уехало около 13 000 преподавателей. <...> Отсутствие интереса к повышению социального статуса профессоров выливается в низкое качество высшего образования и низкое качество выпускников университетов».

.....

ИНИИ НИУ ВШЭ

Институт институциональных исследований НИУ ВШЭ (ИНИИ) осуществляет фундаментальные и прикладные исследования в области институционального анализа, экономики и социологии высшего образования и науки на основе мировых академических стандартов.

ИНИИ интегрирован в международную сеть исследователей высшего образования и сотрудничает с зарубежными экспертами в рамках сравнительных научно-исследовательских проектов в области развития высшей школы и социальной политики в сфере образования. В рамках долгосрочного сотрудничества с Центром по изучению международного высшего образования Бостонского колледжа (США) ИНИИ осуществляет издание русскоязычной версии бюллетеня «Международное высшее образование».

<http://cinst.hse.ru/>

«Международное высшее образование» — русскоязычная версия информационного бюллетеня International Higher Education (Бостонский колледж, США), издается НИУ ВШЭ с 2014 года ежеквартально.

Переводчик — Галина Петренко

Редактор перевода — Лариса Тарадина

Корректор — Ольга Першукевич

Дизайн, верстка — Владимир Кремлёв

Руководитель проекта — Мария Юдкевич
yudkevich@hse.ru

Координатор проекта — Наталья Денисова
ndenisova@hse.ru

109028, г. Москва,
Покровский бульвар, д. 11

Е-mail: ihe@hse.ru

Сайт журнала: www.ihe.hse.ru

ВЫПУСК

108

Осень
2021

