

Н. Г. Синяк, доцент; С. А. Касперович, доцент

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ФАКУЛЬТЕТА И КАФЕДРЫ КАК НЕОБХОДИМЫЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

The article dwells upon the questions of strategic approach realization to management of university faculty. Analyzed are the features of strategy development of high school division. The paper is shown examples of formation by elements of faculty strategic plan.

Введение. Внедрение учебных стандартов и планов нового поколения, развитие систем менеджмента качества в области образовательных услуг предполагают разработку эффективных инструментов управления как на уровне университета, так и на уровне его отдельных структурных подразделений [1]. В этой связи стратегическое управление факультетом и кафедрой можно рассматривать как комплекс действий и решений, предпринимаемых руководителем соответствующего структурного подразделения вуза и его командой (заместителями, активом и др.) для достижения ключевых целей или «дерева целей» [2].

Стратегия развития факультета и кафедры с учетом этого представляет собой всесторонний комплексный план долгосрочного развития, предназначенный для обеспечения реализации их миссий.

Результаты и обсуждение. Целесообразность применения стратегического подхода на уровне факультета и кафедры обусловлена тем фактом, что указанные подразделения университета можно рассматривать как своеобразные стратегические зоны хозяйствования (СЗХ) на рынке образовательных услуг, обладающие определенными ресурсами, которые должны быть максимально эффективно использованы для достижения стратегических целей в области обеспечения высокого качества подготовки специалистов, проведения научных исследований. Поэтому для каждого факультета и каждой кафедры вне зависимости от их размеров может быть разработана соответствующая стратегия СЗХ на основе общей стратегии университета, а также комплекс функциональных стратегий в отдельных сферах деятельности (кадровое обеспечение, материально-техническое развитие, подготовка специалистов, научные исследования и др. [2].

Разработка и реализации стратегии позволяет:

- противостоять усилившейся на рынке образовательных услуг конкуренции [3];
- своевременно реагировать на постоянно возрастающие изменения в области требований к качеству подготовки специалистов, прикладной направленности научных исследований;
- более эффективно использовать имеющиеся ресурсы и возможности.

Стратегия факультета и кафедры позволяет соответствующим структурным подразделениям сократить или исключить деятельность, не отвечающую главным интересам и целям, и сосредоточить высвободившиеся ресурсы на решении наиболее важных задач.

Организационные аспекты разработки и принятия стратегии могут предусматривать следующие этапы [4]:

1. Создание творческих групп для разработки конкретных показателей программы стратегического развития факультета и кафедры: форм, таблиц, способов измерений и расчетов.

2. Обсуждение на совете факультета, заседании кафедры методики разработки стратегической программы.

3. Формулирование миссии и целей развития факультета и кафедры.

4. Проведение исследований и расчетов по показателям стратегической программы, включая долгосрочные планы подготовки специалистов в разрезе специальностей и специализаций, программы научных исследований, кадрового обеспечения развития воспитательного процесса.

5. Представление стратегии кафедры на рабочем совещании деканами факультета и заведующими кафедр вуза. Обоснование показателей, согласование их с общими условиями развития вуза.

6. Принятие стратегической программы кафедры и факультета ученым советом вуза.

7. Осуществление стратегического контроля.

8. Регулярное обсуждение хода реализации стратегии на советах факультета и заседаниях кафедры, внесение необходимых корректировок.

Стратегический план факультета и кафедры должен содержать:

- видение и миссию факультета (кафедры), которые в общем виде формулируют и фиксируют назначение данного структурного подразделения и соответствуют миссии университета;
- потенциал факультета (кафедры) – наличие ресурсов, их структура, возможности и условия использования и пополнения;
- сильные и слабые стороны факультета (кафедры);
- возможные ограничения развития (внутренние и внешние);
- основные приоритеты – предпочтения в выборе и разработке решений;

- систему долго-, средне- и краткосрочных целей развития факультета и кафедры;
- финансирование: потребности и источники;
- прогнозирование внешней среды с учетом факторов, влияющих на организацию учебного, научного, воспитательного и прочих процессов;
- тенденции управляемых изменений развития факультета (кафедры) – комплекс изменений, рассматриваемый в последовательности и во времени.

Оценить результативность стратегического плана можно по следующим направлениям:

- преподавательский состав (количественные и качественные показатели);
- качество подготовки специалистов;
- объем финансирования;
- методическое обеспечение учебного процесса;
- использование вычислительной и организационной техники в научном и образовательном процессе;
- научная база учебного процесса;
- потребители образовательных услуг – специальности и специализации;
- система управления;
- учебные помещения и материально-техническая база факультета (кафедры).

Ниже представлен пример формирования важнейших элементов возможной стратегии развития кафедры (на примере кафедры экономики и управления на предприятиях Белорусского государственного технологического университета).

Видение. Кафедра экономики и управления на предприятиях является лидером в сфере подготовки специалистов инженерно-экономического образования для предприятий химико-лесного, полиграфического комплексов и отрасли строительных материалов в странах СНГ, представляет собой устойчиво и сбалансированно растущее научно-образовательное подразделение инженерно-экономического факультета БГТУ, ведущее разносторонние теоретические и прикладные научные исследования и экспертные разработки и эффективно сочетающее подготовку:

- высококвалифицированных и фундаментально подготовленных специалистов, научных работников, аналитиков, преподавателей и других специалистов в области экономики;
- практикующих экономистов и консультантов.

Миссия. Приумножая традиции Белорусского государственного технологического университета, используя новейшие образовательные технологии и достижения науки, кафедра экономики и управления на предприятиях готовит компетентных, мобильных, конкурентоспособных специалистов и научных работников высшей квалификации в области экономики и

управления на предприятиях химико-лесного, полиграфического комплексов и отрасли строительных материалов с активной гражданской позицией, социальной ответственностью; участвует в разработке, распространении и использовании новейших фундаментальных и прикладных экономических знаний в целях развития человеческого потенциала и повышения конкурентоспособности белорусского общества, основанного на знаниях [2, 5, 6].

Реализация миссии. Данная миссия реализуется путем формирования интеллектуальной элиты белорусского общества в области экономики и управления на предприятиях. Достижение и закрепление этого статуса обеспечивается посредством глубокой интеграции кафедры в международное образовательное пространство на основе кооперации с лучшими зарубежными центрами подготовки и развития профильных специалистов и партнерских отношений с министерствами и ведомствами, передовыми предприятиями и профессиональными ассоциациями в Беларуси.

Цели развития.

1. Обеспечить развитие фундаментальных экономических наук, создать новые научные школы и направления, существенно расширить сферу и масштабы прикладных научных исследований в области экономики, превратить исследования в органическую часть образовательной деятельности кафедры.

2. Формировать уровень и лучшие образцы университетского экономического образования цикла специалист – магистрант – аспирант. Превратить кафедру за годы реализации стратегии в кафедру, имеющую высокий потенциал для магистерского и аспирантского циклов. Готовить специалистов, владеющих фундаментальными теоретическими знаниями, мировоззренческим мышлением, методами целеполагания и анализа содержательных областей, имеющих практические навыки, конкурентоспособных на современном рынке труда.

3. Реализовать принцип непрерывного образования, расширив число программ дополнительного образования, в т. ч. с использованием технологий дистанционного обучения.

4. Осуществить внедрение перспективных обучающих технологий, обеспечивающих выявление и развитие творческого потенциала студентов.

5. Сохранить и укрепить позиции кафедры по всем направлениям учебно-методической и научной работы.

Следующим элементом стратегического управления является определение (формирование) стратегических задач – то, что требуется исполнить, разрешить, чтобы достичь стратегические цели. Порядок, последовательность решаемых задач и составляет стратегический план.

Стратегический план должен обосновываться обширными исследованиями и фактическими данными. Чтобы эффективно конкурировать в современных условиях, кафедра должна постоянно заниматься сбором и анализом огромного количества информации об обеспечиваемых отраслях, рынках, конкуренции и других факторах.

Далее представлен пример формулирования важнейших элементов возможного стратегического плана развития факультета (на примере инженерно-экономического факультета Белорусского государственного технологического университета).

1. Проведение мероприятий по повышению численности абитуриентов: регулярное проведение профориентационной работы в школах и колледжах, совместно с приемной комиссией организация дней открытых дверей по специальностям факультета.

2. Повышение качества учебного процесса по результатам оперативного мониторинга успеваемости студентов, работы преподавателей, обеспеченности учебного процесса учебно-методическими пособиями. Внедрение в учебный процесс активных форм обучения.

3. Развитие научной сферы деятельности факультета:

- организация конференций и круглых столов (не менее 1–2-х мероприятий в год);

- участие студентов и преподавателей кафедр в конкурсах на получение грантов (не менее 2-х заявок в год от каждого преподавателя);

- участие студентов, аспирантов и преподавателей в научно-практических конференциях и симпозиумах, а также увеличение количества публикаций в изданиях, включенных в перечень Высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь.

4. Повышение квалификации профессорско-преподавательского состава кафедр факультета:

- защита диссертаций на соискание ученой степени кандидата экономических наук и ученой степени доктора экономических наук;

- участие в краткосрочных курсах повышения квалификации;

- участие в отечественных и международных семинарах;

- издание монографий, учебно-методических комплексов и пособий, в том числе электронных;

- формирование научных школ и поступление выпускников в аспирантуру;

5. Повышение качества воспитательной работы на факультете, создание условия для активизации работы студенческих коллективов, в том числе студенческого самоуправления.

6. Развитие сотрудничества с предприятиями и организациями в области подготовки специалистов:

- организация совместных научных исследований с предприятиями и организациями лесного комплекса, полиграфической, химической промышленности, промышленности строительных материалов;

- заключение долгосрочных договоров с работодателями на прохождение студентами учебной, производственной и преддипломной практик;

- совместная разработка кафедрами и работодателями тематики курсовых и дипломных работ и проектов, решающих актуальные практические задачи предприятия или рынка в целом;

- организация и проведение совместных проектов с целью последующего трудоустройства выпускников факультета.

7. Установление и укрепление международных контактов с зарубежными вузами и организациями.

Заключение. Стратегические планы кафедр и факультетов должны быть разработаны так, чтобы не только оставаться целостными в течение длительных периодов времени, но и быть достаточно гибкими, обеспечивая при необходимости возможность их модификации и переориентации.

Литература

1. Воскресенский, В. И. Развитие системы управления качеством образования университета на основе международных стандартов / В. И. Воскресенский // Труды БГТУ, Сер. VIII, Учеб.-метод. работа. – 2007. – Вып. IX. – С. 3–7.

2. Федоренчик, А. С. Проблемы трансформации подготовки специалистов нового типа / А. С. Федоренчик // Труды БГТУ, Сер. VII, Учеб.-метод. работа. – 2000. – Вып. V. – С. 3–9.

3. Платонова, Ю. Стратегия современного вуза / Ю. Платонова // Высшее образование сегодня. – 2005. – № 10. – С. 14–18.

4. Резник, С. Д. Управление кафедрой: учебник для повышения квалификации руководящих кадров вузов / С. Д. Резник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 635 с.

5. Жарский, И. М. Хорошая база знаний – надежный трамплин для специалиста / И. М. Жарский, П. А. Лыщик, А. Д. Янушко // Беларуская думка. – 2001. – № 2. – С. 132–139.

6. Лемещенко, П. Переосмысливая опыт, или О необходимости смены научно-образовательной парадигмы экономического образования / П. Лемещенко // Вышэйшая школа. – 2006. – № 3. – С. 37–42.