

УДК 331.522:378 (575.2)(04)

ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КЫРГЫЗСТАНЕ

Р.Н. Джапарова

Приведен анализ качества высшего профессионального образования в Кыргызстане и предлагаются меры для обеспечения полного соответствия предложения и спроса на специалистов высшей квалификации.

Ключевые слова: качество высшего образования; предложение и спрос на специалистов.

Сегодня рост объемных показателей существенно опережает улучшение качественных характеристик вузовской системы республики. Произошло резкое увеличение вузовской сети и численности студентов (за 1991–2007 гг. на 544% и 425%, соответственно). Вместе с тем ни один из следующих пяти важнейших показателей качества образовательного процесса не выдерживается вузовской системой республики (табл. 1).

Надо сказать, что проблема качества высшего образования является ключевой не только для Кыргызстана. Ведущие страны мира обеспокоены тем, что резкое расширение в последней четверти XX столетия сети высших учебных заведений не сопровождалось адекватным повышением качества высшего образования.

Проблема качества высшего образования остро стоит также в “новой” России. “НИИ высшей школы России провел исследования, которые позволили выделить по уровню учебно-

научного потенциала четыре группы университетов. Потенциал крайних вузов различается более чем в 13 раз [1, 2].

В Кыргызстане одна из причин низкого качества высшего образования – стремление вузов республики любыми способами увеличить контингент обучаемых, и как следствие – абсолютную сумму своих доходов. Среди контрактников практически исчез конкурс при поступлении в вуз. Государство дало свободу всем профессиональным учебным заведениям вести подготовку практически по неограниченному количеству специальностей.

На наш взгляд необходимо, чтобы в сфере профессионального образования доминировали государственные (общественные) интересы.

Следует обратить внимание и на качественный состав преподавательского корпуса. Доля штатных преподавателей, имеющих ученые степени, в целом по вузам республики составляет

Таблица 1

Соблюдение лицензионных и аттестационных нормативов
высшими учебными заведениями Кыргызстана

Показатели	Норматив	Фактически 2006–2007 гг.
Доля основного (штатного) персонала преподавателей, имеющих ученые степени, %	30–35	21,8 ¹
Доля штатных преподавателей, %	Не менее 80	70 ⁽¹⁾
Доля заочного обучения, %	33	46,7 ¹
Количество студентов на 1 штатного преподавателя, чел.	9	17 ¹
Количество студентов на 1 компьютер, чел.	12	16 ⁽¹⁾

¹ Рассчитано по данным Нацстаткомитета КР: Образование и наука в Кыргызской Республике. Нацстаткомитет КР. – Бишкек, 2008. – С.121, 141.

Таблица 2

Число студентов в расчете на одного преподавателя в вузах республики

	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Педагогические кадры вузов республики – основной (штатный) персонал, человек:							
всего во всех вузах	5186	5529	9960	13337	13492	13468	14400
Число студентов на одного преподавателя в вузах республики, человек:							
в среднем	11	12	19	16	17	18	17

Таблица 3

Доля выпускников, получившие диплом с отличием и итоги государственной аттестации в высших учебных заведениях Кыргызской Республики¹ (в процентах к числу допущенных к государственным экзаменам и защите дипломных проектов)

	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
1. Выпускники получившие диплом с отличием	10,2	10,1	8,8	7,9	8,5	7,8	8,1	7,2
2. Итоги государственных экзаменов и защиты дипломных работ								
На оценку “отлично”	31,5	26,8	28,8	25,0	22,4	22,3	22,2	20,6
На оценку “хорошо”	37,7	44,4	39,8	45,5	40,1	42,1	43,3	45,8

¹ Рассчитано по данным Нацстаткомитета КР: 1) Образование и наука в Кыргызской Республике. – Бишкек: Нацстаткомитет КР, 2003. – С.105; 2) 2006. – С.127; 3) 2008. – С.141.

лишь 21,8% при контрольном нормативе лицензионных требований 30–35%. Доля штатных преподавателей в вузах составляет 70% при нормативе – не менее 80%. Кроме того, ряд преподавателей не имеют производственного стажа.

Преподаватели многих вузов, как правило, по разным обстоятельствам не ведут научных исследований. Это отрицательно влияет на качество занятий. Ученые степени ряда ведущих кафедр не соответствуют профилю кафедры. Большое количество вузовских лаборантов и методистов оканчивают вуз заочно и там же остаются преподавать. Необходимо усилить специальную педагогическую подготовку преподавателей, сейчас она практически отсутствует.

Появились так называемые “блуждающие профессора” – при нормативе 1,75 ставки в год количество вузов, где работают некоторые профессора (среди них есть именитые и уважаемые доктора наук) доходят до 5, а количество ставок колеблется от 2 до 14 (!) ставок, количество же часов – от 1300 до 10 500 в год. Ни один из регионов не может выполнить требования показателей качественного состава профессорско-преподавательского состава (ППС). Так, в Чуйской области нет ни одного доктора наук, в Таласской области только один доктор наук [3].

Наблюдается ухудшение качественного состава преподавателей в направлении от столицы к областным и региональным вузам. Сегодня примерно 72% докторов и кандидатов наук пребывает в столичных вузах. В регионах республики примерно 28%. Вместе с тем в региональных вузах сейчас обучается почти половина (48,8% в 2007 г.) общего числа студентов.

Наблюдается высокая морально-психологическая и физическая загруженность преподавателей вузов (табл. 2).

Из данных табл. 2 видно, что за период 1991–2007 гг. произошло увеличение студентов, приходящихся на одного преподавателя, с 11 до 17, при лицензионном нормативе студентов на 1 преподавателя. Наблюдается увеличение загруженности в 1,5 раза, а превышение нормативной нагрузки преподавателя почти в 2 раза. К тому же многие преподаватели работают на 1,5 ставки.

В регионах эти показатели выглядят еще хуже. Так, в Баткенской области на одного штатного преподавателя приходится 33 студента, с учетом совместителей и почасовиков – 28. В Таласской области – 24 и 30, в Ошской области – 21 и 25, соответственно [3].

Государственный контроль за качеством обучения не успевает за быстрым расширением вузовской сети. К 2007 г. число вузов республики по сравнению с 1990 г. возросло более чем в 5

раз, с 9 до 49 вузов. А всего хозрасчетных вузовских структур в настоящее время – 112 единиц¹.

Необходимо поднять качество осуществления государственного контроля вузов. О последнем можно судить по оценкам, выставляемых в момент государственной аттестации выпускников (табл. 3).

Число “постоянных” отличников (проучившихся по всем предметам главным образом на “отлично” на протяжении всех лет учебы) составляет обычно 7–10%, в то время как в момент государственной аттестации общее число студентов-отличников возрастает в 3 раза, а вместе со студентами – “хорошистами” общее число “успешных” студентов доходит до 70%. Увеличение этих показателей в сторону повышения оценки вполне возможно, однако разница все же не должна быть двух – трехкратной.

Определенная часть студентов и преподавателей вуза вступают в так называемые “личные отношения”. Если ориентироваться на исследования “СоцИнформБюро”, проведенные в республике 8–12 февраля 2006 г., то 41,5% студентам Бишкекских вузов приходилось платить или делать подарки преподавателям за получение отметок во время сессий. Примерно такие же результаты (около 51%) по фактам взяточничества в вузах выявили сотрудники Омбудсмана КР [4].

Повышению объективности государственной аттестации может помочь сведение к минимуму числа преподавателей данного вуза, включаемых в состав ГАК. Следует расширить оценку со стороны широкой общественности в лице попечительских советов, профессиональных общественных ассоциаций как внутри страны и за рубежом, неправительственных международных структур соответствующего профиля.

Каждому вузу необходимо выработать эффективную систему набора и отбора кандидатов на преподавательскую работу. Помимо общих правил, нужно чтобы каждый вуз выработал собственные, конкретные стандарты и процедуры кадрового набора лиц на преподавательскую работу по той или иной специальности, а также применительно к составу своих студенческих групп.

Система набора должна быть такой, чтобы увеличивалось число желающих попасть на преподавательскую работу, при этом в данное учебное заведение. Сейчас в Кыргызстане относи-

тельно просто устроиться на работу преподавателем вуза. Требования к качеству знаний и умений претендента на преподавательскую работу резко снизились. Немалое число вузов республики в последние годы практикуют набор новых преподавателей из числа своих выпускников. Такая практика имеет определенные положительные моменты. Однако отдельные вузы слишком увлекаются использованием этого канала для пополнения преподавательского состава.

Еще один этап кадровой работы – выработка системы отбора из сформированного списка кандидатов на преподавательские должности. Она должна быть более жесткой, поскольку труд преподавателя трудно поддается непосредственному контролю со стороны администрации. Руководству вузов следует периодически организовывать собеседования с преподавателями, проводить своего рода внутривузовскую аттестацию их на профессионализм.

Следует усилить роль и отдела кадров. В советское время преподавательские кадры специально готовились и затем направлялись в вузы. Работать в вузе было очень престижно. Сегодня для отдела кадров вузов наступило время самостоятельного и активного поиска хороших кадров. К сожалению, они продолжают работать по старинке. И принимают на преподавательскую работу тех, кто сам нашел данный вуз и поступался туда в поисках работы.

Необходимо возродить систему повышения квалификации вузовских преподавателей. В настоящее время период самой доступной для преподавателей формой повышения квалификации является прохождение производственной стажировки на местных предприятиях. Но такая возможность кафедрами вузов широко не используется. Есть немало преподавателей, которые сами не желают проходить производственные стажировки. Одна из причин – “упущенные заработки”, тем более для тех, что немало тех, кто работает в нескольких вузах. Другая часть преподавателей помимо работы в вузе, занимаются бизнесом или еще какой-нибудь деятельностью. В результате у них просто не остается времени на стажировки по преподаваемой дисциплине.

Целесообразно ввести небольшие доплаты (в течение оговоренного периода) преподавателям, приступившим к работе с обновленным багажом профессиональных знаний. Следует создать широкую сеть школ молодого преподавателя на межвузовской основе.

Преподаватели вузов должны получать достойную заработную плату. Относительная

¹ Образование и наука в Кыргызской Республике. Нацстаткомитет КР. – Бишкек, 2008. – С.124.

низкая заработная плата – главная причина отсутствия высокого конкурса на работу преподавателем вуза. Сегодня в так называемых “государственных” вузах численность госбюджетных студентов примерно в 7 раз меньше числа студентов, обучающихся на платной основе. Это также влияет на размер заработной платы преподавателей.

Для получения кандидатской степени необходимы существенные материальные вложения: покупка компьютера, книг, затраты на разъезды, проведение исследований, поездки в зарубежные библиотеки и диссертационные залы. Такие траты часто не под силу рядовому преподавателю. В какой-то степени этому могло бы помочь учреждение образовательного кредита, наряду с таким правом у студентов вузов, и рассмотрение его на аспирантов и докторантов.

В готовящийся закон о высшем образовании следует включить пункт, в котором следует оговорить конкретное значение минимального коэффициента приоритетности заработной платы преподавателя вуза относительно средней заработной платы в реальном секторе экономики страны.

В значительной части вузов республики материально-техническая база не отвечает государственным требованиям.

Надо сказать, что образовательные реформы в Кыргызстане в определенной мере стимулировали модернизацию материально-технической базы высших профессиональных учебных заведений, и в ряде случаев позволили ее расширить. Однако увеличение числа вузов не способствовало развитию их материально-технической базы.

В значительной части вузов республики не выполняются элементарные нормы обеспечения учебными площадями. Это касается вузов Иссыккульской, Баткенской, Таласской областей и г. Бишкек. Особенно плохое положение с учебными площадями в Ошской области, где в среднем на одного студента приходится 5,6 кв. м. Ситуация в отдельных вузах выглядит еще хуже. Так, в головном Баткенском государственном университете этот показатель равен 1,6 кв. м на одного студента. Практически студенты в этом вузе могут учиться только стоя. Речь здесь идет уже не только о качестве образования, но и о выполнении элементарных санитарных норм, о здоровье студентов [1].

Необходимо стремиться к тому, чтобы каждый вуз представлял собой учебно-производственный и научный центр и одновре-

менно – жилищно-бытовой комплекс для студентов и преподавателей.

Наблюдается неоправданно бурный рост заочной формы обучения в условиях относительно высокой безработицы в республике. Число студентов-заочников за 1991–2007 гг. выросло на 818%, на дневном отделении рост контингента отставал, и на тот же период рост составил 323%. В 2007 г. доля заочников достигла почти половины контингента – 46,7%¹. В 2000 г. их доля была 45,4², в 1995 г. – 24,0³, в 1990 г. – 24,3⁴, в 1980 г. – 28,7%⁴. В соответствии с установкой Министерства образования и науки КР их количество не должно превышать половины количества студентов очного отделения, то есть нормативное соотношение должно быть 2:1, фактическое же соотношение составляет – 1:1.

Нигде не работающий современный заочник очень часто никакой практики по получаемой специальности не имеет, да и в теоретическом плане учится хуже, чем студент-очник. Поэтому хотелось бы порекомендовать Министерству образования и науки пересмотреть установленное нормативное соотношение очного и заочного обучения в сторону снижения последнего. Фактическую численность и долю заочников требуется значительно сократить.

В республике не изучаются потребности работодателей к содержанию профессиональной компетентности и личностным качествам выпускника.

При разработке образовательных стандартов по специальности, проектирование содержания вузовских компонентов учебных планов, составление рабочих программ преподавания учебных дисциплин не учитываются мнения работодателей. Информация от работодателей если и собирается на инициативном уровне отдельными вузами или разработчиками образовательных стандартов, то она очень неполная, носит разовый характер. Для научного планирования содержания профессиональных образовательных программ она мало пригодна.

¹ Рассчитано по данным Нацстаткомитета КР: Кыргызстан в цифрах. – Бишкек, 2007. – С. 281.

² Рассчитано по данным Нацстаткомитета КР: Образование и наука в Кыргызской Республике. – Бишкек, 2003. – С. 95.

³ Рассчитано по данным Нацстаткомитета КР: Образование в Кыргызской Республике. – Бишкек, 2000. – С. 52.

⁴ Рассчитано по данным Нацстаткомитета КР: Кыргызстан в цифрах. – Бишкек, 1993. – С. 192.

На наш взгляд и сами вузы должны изучать рынок профессионального труда и кадровые потребности страны и не на “глазок”, а на хорошо поставленной методической основе.

В заключение хочется сказать, что качество профессионального обучения напрямую влияет на конкурентоспособность выпускника на рынке труда и его успехи в профессиональной карьере. Сейчас в республике трудоустроенность выпускников вузов низкая. Главным образом из-за избыточного количества подготовки вузами кадров высшей квалификации и неудовлетворительным качеством учебного процесса в целом ряде вузов.

Литература

1. *Филлипова Л.Д.* Высшая школа США. – М., 1981. – С. 110.
2. *Касьмова Э., Курманбаев С., Турдукулов Ф.* Менеджмент в образовании: Учебное пособие для вузов. – Бишкек: “Ровер”, 2001. – С. 44., 105.
3. *Осмоналиев К.* О состоянии системы высшего образования Кыргызской Республики по результатам комплексной проверки на соответствие лицензионным требованиям. Доклад заместителя министра на Коллегии Министерства образования и науки КР от 4 июля 2006 г. // КутБИЛИМ. – Бишкек, 2006. – 14 июля.
4. *Намазалиев М.* Коррупция в вузах? // Свободное поколение. – Бишкек, 2006. – Май. – № 1 (1).