

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КОРПОРАТИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

НУБАРЯН Г. Д.

METHODICAL APPROACHES TO BUSINESS EDUCATIONAL ENVIRONMENT FORMATION

NUBARYAN G. D.

The article is concerned with preconditions and problem of education management system improvement. Business educational environment formation - common educational environment forming with Unified Control Centre is one of education management system improvement direction.

Данная статья посвящена предпосылкам и проблеме совершенствования системы управления образованием. Одним из направлений совершенствования системы управления образованием является формирование корпоративной образовательной среды – выстраивание общего образовательного пространства с Единым Центром Управления.

Keywords: education, management, business educational environment, formation, personnel training.

Ключевые слова: образование, управление, корпоративная образовательная среда, формирование, подготовка кадров.

УДК 338

В настоящее время в отечественном образовании в целом и в региональных системах в частности происходят кардинальные перемены, обусловленные насущными потребностями современной рыночной экономики. Осуществляется поиск и внедрение принципиально новых подходов к управлению образовательными системами на всех уровнях. Одна из ближайших целей современной модернизации системы отечественного образования – формирование оптимальной отраслевой модели управления, в которой будут четко распределены и согласованы компетенции и полномочия, функции и ответственность всех субъектов образовательной политики, прежде всего образовательных учреждений, бизнес-среды, органов местного самоуправления, региональных и федеральных управленческих структур. При этом очевидна потребность учета, систематизации и использования накопленного на местах опыта по модернизации региональных систем образования, органично включив его в общий процесс совершенствования образования в нашей стране.

Важнейшим в общем ходе реформирования образования является процесс его регионализации с учетом потребностей локальных рынков труда. Его цель – создание (из совокупности многих разрозненных и неравных по уровню компетентности элементов) относительно стабильной образовательной системы, развивающейся в соответствии с экономической и социально-культурной трансформацией России. В сложных, нестабильных социально-экономических условиях именно в субъекты федерации переносится акцент в решении задач реструктуризации образовательной системы, формировании инновационных образовательных полей, в которых возможно не только сохранить, но и создать условия для возрождения образовательного потенциала нации. Помимо этого, перед образовательными структурами ставятся новые масштабные и амбициозные задачи, не имеющие аналогов в современной истории страны.

Одной из таких задач является подготовка кадров для нужд Зимних Олимпийских игр 2014 года в Сочи.

Столь грандиозные и нетривиальные проекты требуют существенно нового подхода и алгоритма их реализации. Одним из таких способов достижения намеченной цели может стать создание на региональном уровне корпоративной образовательной среды. Формирование новой децентрализованной региональной системы предполагает более эффективное использование имеющегося научно-образовательного потенциала путем налаживания горизонтальных связей, обмена информацией, учебно-программной документацией, методическими разработками, технологиями обучения, совместной подготовкой и переподготовкой профессорско-преподавательского состава, реализацией совместных научных проектов и изысканий. Такая постановка проблемы, в свою очередь, нуждается в существенном пересмотре и доработке законодательной базы, регламентации отдельных административных взаимосвязей. Вопросы реализации государственной образовательной политики субъектами Федерации и муниципальными уровнями образования требуют серьезного внимания не только управленческих, но и научно-педагогических кругов, органов исполнительной власти всех уровней. Это тем более важно, так как существующее законодательное обеспечение взаимодействия государственных и муниципальных органов управления образованием нуждается в уточнении с учетом новых элементов межбюджетных отношений реализуемой в стране административной реформы, поставленных временем вопросов о соучредительстве образовательных учреждений и других аспектов современной образовательной деятельности. Следует признать, что уже сегодня муниципальный уровень занимает особое место в многоуровневой системе управления отечественным образованием. Именно муниципальный уровень является точкой соприкосновения образовательной «макро-» и «микро-» среды. В основном на этом уровне происходит согласование целей, программ развития образования, действующих в Российской Федерации и субъектах РФ, с потребностями, интересами, и возможностями реальных

субъектов системы образования: образовательными учреждениями, бизнесом и учащимися. Наконец, на муниципальном уровне возможно создание единой информационной образовательной среды, ориентированной на реализацию конкретных запросов региональной экономики.

В условиях демократизации общества образование, все больше приобретая характер открытой системы, имеет возможность вариативного пути развития. В то же время в многокомпонентной системе с множеством положительных и отрицательных обратных связей в образовании идет постоянное движение, результатом которого является переход его структур и подсистем из одного упорядоченного состояния в другое [1].

Таким образом, процессы самоорганизации в образовательной системе неизбежны всегда. С одной стороны, они стихийно «посягают» на разрушение целостности системы, а с другой, – спонтанно «сообщают» о появлении новых источников развития. Количественные и качественные характеристики этих процессов определяются внутренними условиями системы, в том числе ресурсными, а также мерой воздействия на систему извне. Отношение общества и государства к этому разное. В обществе все больше формируется потребность в многообразии содержания образования, что явно стимулирует процессы самоорганизации. Однако система, управляющая образованием, пытается сохранить свою целостность, при этом не всегда принимает во внимание перспективные запросы общества, не учитывает, что образование как «сложное эволюционное целое» включает в себя большое количество структур и подсистем, темпы развития которых могут и не совпадать с темпами развития целого. Складывается впечатление, что управляющая система дистанцируется от образовательной системы. Отдельные акты и даже программы, принимаемые вне общего контекста, еще больше обостряют возникшее противоречие, которое, в свою очередь, становится причиной проблем образовательных систем разного уровня, в том числе и в образовательных учреждениях. Внутреннее многообразие образовательной системы, как результат инновационной деятельности, сущес-

твенным образом изменило ситуацию, оказалось способным влиять на определение стратегических перспектив развития образования, выявляя при этом наиболее острые противоречия в системе в целом [2].

Идея создания единого корпоративного образовательного пространства обусловлена современными тенденциями развития экономики и общества. В настоящее время беспрецедентными темпами осуществляется изменение степени активности рыночной среды, что ведет к расширению образовательного пространства, изменению отношений с ней всех субъектов-участников процесса образования. В этих условиях управление становится системообразующим фактором дальнейшего развития образовательного пространства. Появляется проблема оптимального соотношения целенаправленного организующего воздействия и самоорганизации, которое позволит сохранить не только целостность единого, но и долю хаоса как источника самоорганизации и порядка в едином [3].

В динамично меняющейся рыночной обстановке и тем более при решении задач национального масштаба управление образовательным процессом должно носить опережающий, превентивный характер. При этом оперативность управленческих решений становится столь высокой, что их осуществление и выработка на уровне высоких административных эшелонов становится попросту невозможной. Это предполагает передачу в большей степени управленческих функций, в том числе и стратегических, на региональный и муниципальный уровни, что и создает предпосылки для формирования корпоративного пространства в рамках определенного территориального образования.

Так, создание корпоративной образовательной среды на территории города Сочи позволит:

- обеспечить устойчивое взаимодействие образовательных учреждений для эффективного решения текущих и перспективных проблем города и региона в целом;

- повысить качество производимого образовательного продукта, тем самым подняв уровень аттрактивности региона, что обеспечит приток населения трудоспособного возраста, что особенно актуально

для Сочи в преддверии проведения Зимних Олимпийских игр;

- обеспечить более тесное взаимодействие образовательных учреждений с бизнес средой, органами государственного управления и общественностью;

- разработать систему управления многоуровневым образовательным пространством региона на основе принципов эволюционно-синергетической парадигмы;

- обеспечить адаптацию образовательных учреждений в динамично меняющемся экономическом и социокультурном пространстве муниципального образования;

- создать модель единого информационного поля региона для повышения эффективности использования интеллектуальных, информационных, научных, инновационных ресурсов образовательных учреждений разного уровня;

- подготовить высококвалифицированных работников для нужд городской и олимпийской инфраструктуры;

- обеспечить единство учебного, научного и инновационного процессов различных видов учебных заведений во взаимосвязи с экономикой и социальной сферой, создавая систему непрерывности образовательного процесса и взаимосвязь образовательных программ различных уровней.

Корпоративное образовательное пространство является сложной, открытой, самоорганизующейся системой, позволяющей регулировать взаимодействие учреждений разного уровня, статуса и структуры, что дает возможность решать вопрос оформления нормативно-правовых отношений между учреждениями разного уровня и с разными формами собственности в рамках единого образовательного поля.

Корпоративная образовательная среда может объединять образовательные учреждения муниципалитета или региона. Она формирует единое информационное пространство на основе принципов открытости и доступности не только для образовательных учреждений разного уровня, но и для общественных, государственных, предпринимательских структур с регулярными обратными связями. Это могут быть банки образовательных услуг, сайты, форумы, электронные библиотеки, Интернет-конференции, школы-семинары, в том

числе в сети для школьников, преподавателей, педагогов, попечителей, родителей, работодателей и т.д. Синергетика управления образовательным пространством заключается в первую очередь в том, что создает условия для продуктивного общения и взаимодействия, коммуникаций для последующего партнерства участников и структур образовательного пространства в условиях общей недостаточности ресурсов. Из всех возможных сценариев взаимодействия участников образовательного пространства чаще всего используется лишь та часть, в которой процесс коммуникаций инициирован из этой образовательной среды. Следует отметить также, что коммуникация не только необходимое условие создания целостности, но и механизм аудита и мониторинга образовательного пространства, а также управления с помощью изменения уровня коммуникативных связей или коммуникативных разрывов. В соответствии с принципами синергетики может выстраиваться и модель управления корпоративным образовательным пространством. В этой модели целью управления является такое согласованное взаимодействие элементов системы, которое бы обеспечило функционирование элементов и существование всей системы в целом, сохранение и развитие муниципальной и/или региональной системы образования, создание условий для развития коммуникативных связей между образовательными учреждениями. В данном случае задачей управления является оптимизация взаимодействия исключающих друг друга процессов сохранения и изменения, происходящих в корпоративном образовательном пространстве. Критерием этой оптимизации будет мера обеспечения развития субъектов корпоративной образовательной среды, шкала измерения существующих для этого возможностей, мера свободы выбора.

Таким образом, возникают традиции совместного взаимодействия и

функционирования всех субъектов корпоративного образовательного пространства, появляется возможность крупномасштабного моделирования и эффективного управления всей рыночной средой. При этих типах управления корпоративное образовательное пространство самоорганизуется за счет своих параметров порядка, иначе – коллективных переменных, возникающих в процессе динамической иерархизации системы отношений субъектов среды [2].

Планирование и осуществление деятельности по подготовке квалифицированных кадров для гостиничного бизнеса в рамках единого образовательного пространства должно базироваться на принципе диалектической взаимосвязи диверсификации и стандартизации. Этот принцип заключается в том, что стандартизация системы профессионального образования, с одной стороны, структурирует и ограничивает в структурных рамках набор направлений, специальностей и квалификаций, т.е. спектр образовательных программ, с другой стороны, задавая минимальные требования к содержанию образовательных программ, под влиянием объективно существующих внешних факторов, таких, как рынок средств размещения, рынок труда, социально-культурная сфера, реализует потребности населения в профессиональных образовательных программах. Это создаст необходимость в расширении спектра образовательных программ на базе специализаций, что и осуществляется в процессе диверсификации. Эти процессы взаимосвязаны и осуществляются в двух направлениях: от стандартизации к диверсификации и от диверсификации к стандартизации. Модель диверсификации профессионального образования в сфере гостеприимства (рис. 1), определяемая диалектической взаимосвязью диверсификации и стандартизации, включает такие компоненты, как непрерывность, многоуровневость, многопрофильность, многофункциональность, вариативность образовательных программ.



Рис. 1. Модель диверсификации профессионального образования в области гостеприимства, основанная на диалектической взаимосвязи диверсификации и стандартизации [4].

Модель обеспечивает расширение спектра реализуемых образовательных программ, профилей, направлений, специальностей, специализаций и квалификаций, а также модернизацию профессионально-квалификационной структуры туризма и гостеприимства, типологии и структуры образовательных учреждений соответствующего профиля. Модель диверсификации профессионального образования в области гостеприимства должна быть учтена при организации и планировании деятельности

корпоративного образовательного пространства.

Зимние Олимпийские игры в Сочи состоятся уже через 4 года. За это время необходимо в полной мере решить кадровый вопрос. Учитывая, что потребность Олимпиады в человеческих ресурсах крайне высока, к обслуживанию будут привлекаться как действующий персонал, так и будущие специалисты (нынешние студенты), т.е. необходимо уделять внимание не только совершенствованию направлений подготовки

кадров, но и повышению квалификации работающего персонала. Необходимо за короткий срок подготовить кадры, которые смогут приступить к работе сразу по окончании учебного заведения, т.е. практическими знаниями необходимо овладевать уже в процессе обучения.

В этой связи крайне актуально совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Основой такой системы может явиться формирование корпоративной образовательной среды и внедрение механизмов взаимодействия учреждений профессионального образования и работодателей. При этом центральным звеном новой образовательной системы должно стать практически равнозначное сочетание теории и практики.

Деятельность учебных заведений в рамках корпоративного образовательного пространства должна решить еще одну важную задачу – конфликт интересов между универсальностью высшего образования и прикладными требованиями работодателей. Представители индустрии ориентированы на прагматичные интересы своих предприятий. Им нужны специалисты, владеющие конкретными навыками, способные быстро

профессионально адаптироваться, обладающие сервисной ментальностью. А учебные заведения, и в частности вузы, своей основной целью считают подготовку специалистов с широким кругозором, хорошей восприимчивостью к инновациям, умеющих самостоятельно мыслить, систематизировать и анализировать факты и явления, выделять причинно-следственные связи. Подготовка таких специалистов требует хорошей теоретической базы и овладения методами научного анализа, в том числе системного, комплексного и процессного подхода. Однако более консервативная нынешняя система образования не поспевает за динамикой развития индустрии гостеприимства [5].

Таким образом, для успешной реализации задачи обеспечения кадровыми ресурсами олимпийской инфраструктуры города Сочи необходимо организовать локальную систему образования таким образом, чтобы она отвечала изложенным выше требованиям и критериям. Для этого назрели соответствующие предпосылки, которые частично или в полном объеме могут быть решены объединением усилий всего образовательного сообщества города Сочи.

Литература

1. Меньшиков И.В., Санникова О.В., Харитонов В.А. Методология синергетики и моделирование развития образования. Ижевск: НИЦ «Регулярная и хаотическая динамика», 2001.
2. Буданов В.Г., Журавлев В.А., Харитонов В.А. Управление образовательным процессом в современных условиях: инновации и проблемы моделирования // Синергетическая парадигма. Синергетика в образовании / Отв. ред. В.Г. Буданов. М., 2006.
3. Курдюмов С.П., Малинецкий Г.Г. Синергетика – теория самоорганизации // Синергетика и образование. Хрестоматия. Ижевск: Изд-во Удмуртского университета, 2003.
4. Сеселкин А.И. Диверсификация профессионального туристского образования: Монография. М.: Советский спорт, 2003; Романова Г.М., Боков М.А., Шарафутдинов В.Н. Методические основы расчета интегрированного показателя уровня развития туристского центра мирового уровня (ТЦМР) как основы для разработки стратегии маркетинга // Вестник СГУТиКД. 2008. № 1–2. С. 6–26.
5. Джанджугазова Е.А. Гостеприимство: вопросы теории и практики // Пять звезд. 2004. №5.

Сведения об авторе:

Нубарян Гаяне Давидовна, старший преподаватель кафедры экономики и управления туристской деятельностью, СГУТиКД (Сочи).

E-mail: gaya007@yandex.ru