

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ХОЛДИНГ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*«XXI век — век интеллектуального общества»
ЮНЕСКО, 1996 г.*

В начале XXI века достаточно четко обозначилась потребность человека и общества в принципиально иных мыслительных и поведенческих стратегиях, информационном и этическом поведении человека как на уровне своего внутреннего мира, так и на уровне социальных отношений.

Европейский саммит, прошедший в Лиссабоне в марте 2000 года, отметил, что информация, знания, мотивация к их постоянному обновлению становятся решающим фактором европейского развития, конкурентоспособности и эффективного рынка труда.

В хартии «Цели и задачи пожизненного обучения», принятой 20.06.99 в г.Кельне на саммите глав государств большой восьмерки и одобренной конференцией «ЮНЕСКО», дополнительное профессиональное образование рассматривается как самостоятельная составляющая непрерывного образования.

На I Международном симпозиуме «Синергетика в решении проблем человечества XXI века: диалог школ» (2004 г.) было подчеркнuto, что «образование сегодня должно нести не только традиционную функцию передачи социального опыта, но и в очень большой степени осуществлять опережающую, превентивную функцию — функцию подготовки человека к жизни в эпоху кризисов».

«Кризис образования», по Ф.Кумбсу, приобрел общемировые масштабы. Главным звеном в цепи кризисных явлений и проблем является кризис компетентности. Глобальная угроза наших дней — отставание способности человека адаптироваться к изменениям в окружающем мире от темпов этих изменений.

Следуя тенденциям мирового развития, Россия осознает необходимость существенных изменений в образовании, способствующих фор-

мированию готовности граждан к осознанному политическому и социальному выбору, позволяющих сформировать в каждом выпускнике образовательного учреждения системное синергетическое мышление, потребность в постоянном повышении образовательного уровня и росте профессиональной мобильности.

Реализация идеи «образование через всю жизнь» во всем мире решается с помощью дополнительного профессионального образования.

Специфика образовательной парадигмы взрослых заключается в том, что это не просто надстройка к имеющемуся образованию, а целая область с особыми отношениями участников образовательного процесса, особой образовательной мотивацией, особыми целями. Обучающийся становится основным субъектом процесса образования, он сам определяет, какая информация ему необходима для решения жизненных задач, жизненных проектов, сам выделяет способ и место его получения.

В международном плане системе дополнительного профессионального образования уделяется большое внимание со стороны власти и организаций. В Гамбурге на заседании ЮНЕСКО образование взрослых названо ключом в XXI век.

Таким образом, дополнительное профессиональное образование превращается в определяющий социальный институт по решению основных социально-экономических, образовательных, нравственно-воспитательных проблем современного общества.

Дополнительное профессиональное образование направлено на максимальное удовлетворение потребности личности, общества, государства:

- личности — в самосовершенствовании, в адаптации к стремительно изменяющимся соци-

ально-экономическим, политическим, нравственно-психологическим условиям жизни;

- общества – в формировании социально активных и адаптированных к реалиям жизни, законопослушных и инициативных граждан, членов общества, ориентированных на общечеловеческие ценности;

- государства – в подготовке компетентных, эффективных работников, способных вывести страну на высокий уровень социально-экономического и культурного развития.

Таким образом, главной целью дополнительного профессионального образования является формирование личности, активно, компетентно и эффективно участвующей во всех сторонах общественной жизни.

В связи с этим первоочередной мерой является превращение дополнительного профессионального образования в один из мощных факторов, влияющих на ускорение структурной перестройки производства, формирование мотивации работников к высокопроизводительному и творческому труду, создание эффективного механизма взаимовыгодных отношений производителя и потребителя.

В настоящее время в деятельности системы дополнительного профессионального образования наблюдается ряд противоречий:

- система повышения квалификации является составной частью государственной системы непрерывного образования граждан России, но ни граждане, ни руководители организаций практически не отвечают за уровень своей профессиональной компетентности;

- система дополнительного профессионального образования должна быть системой опережающего обучения, однако отсутствует системный взгляд на образование взрослых как интегративную науку, включающую основополагающие идеи педагогики, психологии, социологии, андрагогики, менеджмента, методик и методологии построения субъект-субъектной образовательной среды профессионалов;

- крайняя необходимость широкого изучения направлений модернизации, организации опытно-экспериментальной работы и отсутствие в республиканском и муниципальном бюджетах средств на повышение квалификации и профессиональную переподготовку специалистов бюджетной сферы на научно-исследовательскую деятельность;

- государство требует от педагогов и руководителей иного содержания деятельности, быстрого освоения новых педагогических и информационных технологий и в то же время вычеркивает из активного педагогического стажа время, затраченное ими на повышение квалификации;

- на муниципальные методические службы в системе образовании возложена вся ответственность за положительные результаты модернизации образования при том, что в науке и практике отсутствует восприятие методической работы как части профессиональной культуры и как компонента системы повышения квалификации.

Главным же противоречием системы непрерывного профессионального образования, в том числе дополнительного образования, является полное отсутствие связи и взаимозависимости между повышением квалификации и уровнем оплаты труда, возможностями карьерного роста.

Непрерывные изменения концептуальных подходов к обновлению содержания образования не способствуют устойчивости и фундаментализации структуры, содержания и методов повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров.

Анализ же данных противоречий приводит к выводу, что дополнительное профессиональное образование становится сферой социального партнерства. Система дополнительного профессионального образования сегодня реально является сферой, в которой пересекаются интересы самых различных групп: государства, региона, общества, личности.

Любое качество начинается с личности человека, развития его профессиональных и творческих возможностей, которые реализуются в многогранной, в том числе профессиональной деятельности.

Развитие современной системы непрерывного профессионального образования признано Министерством образования и науки РФ одним из приоритетных направлений государственной политики в области образования на 2005-2010 годы.

Эффективная реализация приоритетных направлений развития образования может быть обеспечена при решении целого ряда задач, таких как:

- формирование эффективного рынка образовательных услуг и предоставление каждому человеку возможности формировать индивидуальную образовательную траекторию через получение знаний, которые потребуются ему для дальнейшего профессионального, карьерного, личностного роста;

- создание доступа к непрерывному профессиональному образованию через развитие многообразия программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

- расширение сети организаций и учреждений различных форм собственности, предостав-

ляющих услуги в области непрерывного профессионального образования.

На современном этапе, по утверждению ряда ученых, занимающихся исследованием образования взрослых, различные курсы переподготовки и факультеты повышения квалификации уже исчерпали свои возможности. Обеспечить формирование личности специалиста, способного осуществлять качественные изменения в своей профессиональной деятельности, призвано дополнительное профессиональное образование как основная составляющая системы непрерывного профессионального образования.

Главным достижением менеджмента XXI века становится повышение производительности работников умственного труда.

Средняя продолжительность жизни успешного предприятия – 30 лет, а трудовой стаж работника умственного труда – 50 лет.

В целях выживания учреждение может изменить организационную структуру, профиль деятельности, объем знаний и подход к набору кадров, а работник должен быть готов либо перейти на другую работу, либо занять новую должность, начать новую карьеру, либо повысить уровень профессионализма.

Таким образом, мы приходим к выводу, что перспективы экономического и духовного развития как России в целом, так и регионов зависят от способности системы непрерывного профессионального образования обеспечить потребности личности, общества в высококачественных образовательных услугах.

Перечисленные недостатки и выявленные противоречия на научно-методологическом уровне позволяют сформулировать проблему разработки инновационной организации непрерывного профессионального образования.

В условиях углубляющейся регионализации экономики, в том числе и образования, считаем целесообразным и имеющим право на жизнь один из вариантов инновационной организации системы непрерывного профессионального образования в форме образовательного холдинга. Предлагаемая модель может воспроизводиться, проектироваться как федеральная, региональная, отраслевая и даже муниципальная при условии модификации.

С 90-х годов XX века организационно-правовой формой большинства экономических и социально-экономических структур стали холдинги. Исследованию их деятельности, применительно к российской социально-экономической действительности, посвящены работы В.Авиловой, П.А.Аркина, М.Беловой, В.И.Данилина, Д.С.Львова, В.Л.Макарова, А.Н.Палазина, С.В.Полчихиной, И.С.Пиповарова, Ю.В.Шевелева и др.

Образовательный холдинг нами рассматривается как организация такой деятельности сети учреждений, которая используется для проведения единой образовательной политики в округе, в регионе в вопросах непрерывного профессионального образования граждан и для осуществления процесса ускорения внедрения инновационных идей, направлений модернизации образования в целях устойчивого развития округа или региона.

Миссия образовательного холдинга в современных российских условиях заключается в использовании конкурентных преимуществ этой организационно-правовой формы для восстановления вертикали управления профессиональным развитием специалистов и упрочения позиций непрерывного профессионального образования на региональном и федеральном рынке.

Организация научно-методического обеспечения модернизации образования через образовательный холдинг имеет целью не только улучшение объективных предпосылок конкурентоспособности, но и создание наилучших условий для творческой деятельности работников, для повышения их заинтересованности в достижении высших результатов, развития человеческого капитала.

Образовательному холдингу, на наш взгляд, необходимо иметь три миссии:

миссию-предназначение – узкое, но конкретное понимание и обозначение вида деятельности (управление профессиональным развитием специалистов);

миссию-ориентацию – широкое развернутое представление о системе ценностей, которого придерживаются руководство и персонал (вывод отрасли в режим развития);

миссию-политику – концентрация главных направлений деятельности и более четкое представление о поведении в ближайший период и на перспективу (научно-методическое и кадровое обеспечение приоритетных направлений стратегического развития региона, округа).

Концепция стратегического управления для холдинга строится как динамическая совокупность пяти взаимосвязанных управленческих процессов: анализ среды, определение миссии и целей, выбор стратегии, выполнение стратегии, оценка и контроль выполнения стратегии.

Общими принципами деятельности холдинга являются:

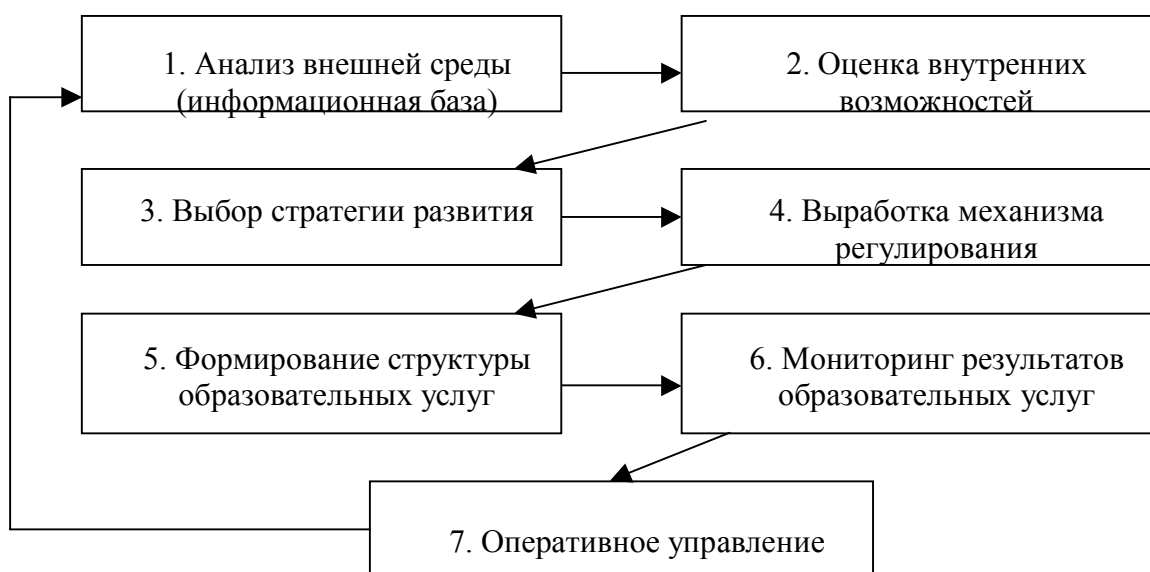
наделения учреждений холдинга необходимыми средствами и назначение директоров «дочерних» учреждений; узкой специализации; единого управления; ограниченной самостоятельности учреждений холдинга; максимальной самостоятельности учреждений холдинга в рамках

установленных правил; минимальной самостоятельности учреждений холдинга в коммерческой деятельности (процессинг) и издательской деятельности; горизонтальных отношений на основе синергизма (взаимовыгодного сотрудничества) взаимообогащение друг друга; свободы выбора партнера (работа с конкурентами, если это выгодно холдингу); соблюдения интересов каждого учреждения холдинга: не допускается навязывание любых решений, ущемляющих интересы

учреждения холдинга; вертикальных отношений в холдинге, стратегическое и тактическое управление.

При системном подходе образовательный холдинг рассматривается как система (объект), состоящая из совокупностей взаимосвязанных компонентов-организаций, имеющая вход (ресурсы) и выход (цель), связь с внешней средой и обратную связь.

Структурная модель процесса стратегического управления образовательным холдингом



Эффективно работающий образовательный холдинг будет отличаться от других учреждений непрерывного профессионального образования:

- формированием прозрачной информационной системы с развитой обратной связью и внутрифирменным обменом информацией;
- едиными правилами корпоративных коммуникаций;
- отказом от однонаправленной отраслевой специализации, концентрацией на создании конечных продуктов;
- переходом к матричному принципу управления холдингом по функциям и отраслевым программам;
- бухгалтером по мировым стандартам;
- развитием функций корпоративного центра по стратегическому управлению функциональными и отраслевыми программами и предприятиями;
- коренной реформой системы управления персоналом, обучением кадров, стимулированием труда, развитием чувства собственного достоинства и сопричастности целям холдинга;

- переходом на управление качеством согласно международных стандартов качества.

Сильными сторонами образовательного холдинга будут:

наличие разработанной и реализованной холдинговой стратегии; эффективное взаимодействие с государственными органами; развитие рациональных технологий интеграционных взаимодействий в холдинге; благоприятный имидж; современная техника, технология и методы обучения; эффективный менеджмент.

Функции холдинга: стратегическое планирование по обеспечению квалифицированными кадрами отрасли; приобретение и распределение ресурсов среди участников; развитие системы взаимовыгодного сотрудничества внутри холдинга; обмен финансовыми, кадровыми, информационными ресурсами в рамках общей стратегии; привлечение кредитов; оптимизация распределения доходов.

Объединение существующих учреждений дополнительного профессионального образования в холдинг позволит сконцентрировать на «прорывных» (повышение профессионализма и ком-

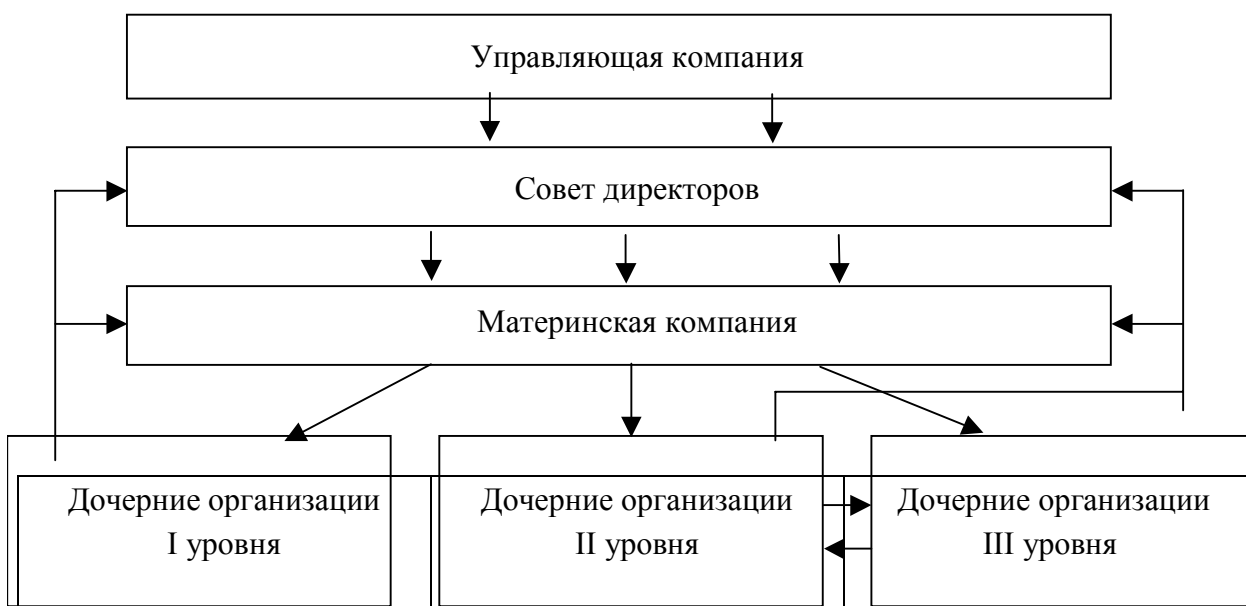
петентности работающих специалистов отрасли) направлениях кадры и ресурсы.

Преимущество холдингов порождается самой их сущностью, в соответствии с которой размещение госзаказов и инвестиций по ряду структур снижает степень риска, повышает ответственность за качество подготовки специалистов и обеспечивает стабильность и устойчивое развитие отрасли. Положительный эффект образовательных и научно-исследовательских холдингов доказан практикой их деятельности в струк-

туре оборонного комплекса и высшего образования с дистанционной формой обучения.

Все структурные единицы холдинга являются юридическими лицами. Создание образовательных холдингов способствует более быстрому развитию отрасли и освоению новых технологий. В настоящее время в РФ на принципах деятельности образовательного холдинга проводятся федеральные эксперименты по модернизации российского образования.

Организационная структура образовательного холдинга



Управляющая компания – доверительное управление акциями (бюджетом) дочерних компаний, стратегическое управление их производственно-хозяйственной деятельностью, учебно-методической, научно-исследовательской деятельностью.

Совет директоров – разработка стратегии развития, утверждение годового бюджета, годовой программы инвестиций, решение стратегических вопросов научно-исследовательской политики, ценообразования, использование мощности, кадров, развитие кадрового потенциала.

Материнская компания – консалтинговое, научно-методическое сопровождение, внедрение направления модернизации, консультации, координация деятельности всех структур, обслуживание и реклама, обучение кадров дочерних структур.

Дочерняя организация – структура, осуществляющая законченный технологический цикл (планирование, организация, мотивация, контроль по учебно-методическому сопровож-

дению), наделенная необходимыми для управления полномочиями, имеющая систему учета своих затрат и доходов, и ответственная перед холдингом за результаты.

Главная задача образовательного холдинга – управление портфелем инвестиций, единое управление реализацией стратегии, оперативный сбор информации, обеспечение прозрачности учета и централизации финансовых потоков.

Руководитель холдинга осуществляет контроль за соблюдением установленных правил игры. Управляющая компания имеет право в любое время проводить проверку на предмет выполнения директорами принятых обязательств.

Литература

- Бермус А.Г. Управление качеством профессионального педагогического образования. – Ростов-на-Дону, 2003.
- Навазова Т.Г. Концепция и Программа развития КРИОиПК на 2005-2010 г. – Сыктывкар, 2004.