

# Реформа профессионального образования в современной России:

Доклад на чтениях памяти Г.П.Щедровицкого, февраль 2008 года

**В.Н. Княгинин**

**Главный вопрос для реформаторов профессионального образования: что именно сейчас реформируется в данной сфере? Соответствует ли выстроенная организационная машина образования реальному образованию?**

**РЕФОРМАТОРЫ, ВЫ ЧТО ХОТИТЕ ИЗМЕНИТЬ?**

**Или:**

**ЧТО НУЖНО МЕНЯТЬ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ?**

Вариантов ответов много, но главных - два:

- Систему бюджетного финансирования и бюджетную сеть учреждений в сфере образования
- Саму образовательную деятельность, базовый процесс, лежащий в ее основе

Мы хотели бы обсудить второй вариант возможной реформы, так как считаем, что организация профобразования должна определяться содержанием деятельности

## Что влияет на профобразование в современную эпоху?

Образование всегда претендовало на свою эксклюзивность взаимоотношений со знанием. Но природа этих отношений менялась. В современную эпоху базовым процессом в оперировании знаниями является не их хранение и распространение и даже уже не производство, а **управление знаниями**.

1. Поменялось знание. Оно стало «полезным», т.е. существующем в составе некоторой производительной деятельности.
2. Поменялось мышление. Оно стало «рассредоточенным», т.е. отдельные мыслительные операции оказалось можно распределить внутри сети (*general intellect*, по К.Марксу), отдать на аутсорсинг.
3. Возросла скорость процессов мышления за счет новых коммуникативных технологий, социальных технологий (слом социальных барьеров, глобализация), а также технологий мышления (визуализация, схематизация, формирование «мыслящих команд»).
4. Возросло значение управления знаниями. При этом оно = управлению людьми – носителями знаний. Из людей стали строиться «мыслительные машины» - комбинации знаний и навыков, объединенных в компетенции.
5. Современные мышление и знание ориентированы на привлекательность для людей со-участия в них. Демократия обеспечивает лидерство в мышлении.

## На лидерство в управлении знаниями претендуют новые организации и корпоративные структуры

**«Суть современной организации – производство информации... Во многих отраслях на смену обычной последовательности – исследование, разработка, производство и выведение на рынок приходит синхрония: специалисты, выполняющие эти функции. Работают вместе как одна команда, от начала исследований до того момента, когда продукт утверждается на рынке».**

**П.Друкер «Рождение новой организации»**

**«Управление знаниями имеет дело не столько с «накоплением мудрости» или «передачей передового опыта», сколько с сообществами, которые применяют полученные знания, развивают полученный опыт и адаптируют его для своих нужд... Управление знаниями построено по принципу сочетания обучения «до», «в процессе», «после»...»**

**Коллинсон К., Парселл Д. «Учитесь летать»**

**Наиболее эффективной формой инноваций в сфере ведения бизнеса является создание разного рода стратегических партнерств и альянсов... Преобразование компаний в организации «оболочечного аутсорсинга» НИОКР. Причем на аутсорсинг отдается первое звено инновационно-технологического процесса: генерация новых идей. Второе звено – отбор перспективных проектов – остается прерогативой компании. Третье звено – доработка инновационных идей до продукции – может быть отдано на аутсорсинг. Четвертое звено – коммерциализация разработки – остается в компании.**

**IBM «Расширяя инновационные горизонты» 2006**

# Образование, не претендующее на функцию управления знанием, в нынешнюю эпоху оказывается глубокой периферией мышления и оборота знаний

1. Никто уже не может ждать последовательного «роста» знания в голове мыслителя (цикл формирования системы знаний и круга последователей-«школы» - 20-30 лет), а требуется знание «здесь и сейчас» (цикл 3-5 лет), причем все время требует обновление.
2. Обучение уже не только передача готового знания, а включение в деятельность, которая имеет составляющую – производство знаний.
3. Значимость организационных институтов знания и мышления меняется. Как церковь сменил университет (XI-XVII вв.), так университет – «фабрики мысли» (1950-90), а их – самообучающиеся организации (2000-е).

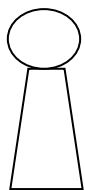
1. Для системы профобразования это выражается в утрате инновационного лидерства и отставании от «инфляции квалификаций»
2. Обучение стало стремиться дать не только квалификации, но и компетенции – способности и навыки к профессиональному действию, но профобразование стало испытывать дефицит действия.
3. Университеты бросились вдогонку за лидерами в управлении знаниями, мимикрируя под корпорации («корпоративные университеты», альянсы с бизнесом, предпринимательские университеты» и т.п.).

## Образование, не претендующее на функцию управления знанием, в нынешнюю эпоху оказывается глубокой периферией мышления и оборота знаний

4. Сегодня создать что-то передовое и современное – создать нового «мыслящего субъекта»
  5. Развитие новых коммуникативных форматов создания и оперирования знаниями («реалити-шоу», «фабрика звезд», открытые дебаты и проч.), развитие проект-менеджмента и т.п.
  6. Преподавательский корпус переживает драму отдельных интеллектуальных профессий. Он отрезан от управления (часто даже от производства самых актуальных) знаний. Сложившиеся традиции преподавания не допускают «сотворчества» учеников и рассматривают их в качестве только устройств по воспроизводству готового знания.
4. Университеты оказались одной из самых косных и традиционных структур современности
  5. Прообразование фактически не изменило форматов преподавания, исключением являются некоторые элементы коммуникаций с применением IT и групповые формы работы, но отстает в knowledge management
  6. Преподаватели устремились в новые социальные сети. Стали входить в качестве «младших партнеров» в исследовательские группы бизнеса. Пришлось поделиться своей тематикой с публицистикой и политикой (вынесение на публичную дискуссию сугубо научных вопросов, например, атом, генетика и проч.)

# И все же, что реформируется? Пока предлагаемые варианты реформы профобразования больше всего относятся к изменению системы бюджетного финансирования (переход на **подушное**) сети. Расчет на то, что рыночный спрос абитуриентов запустит селекцию образовательных учреждений

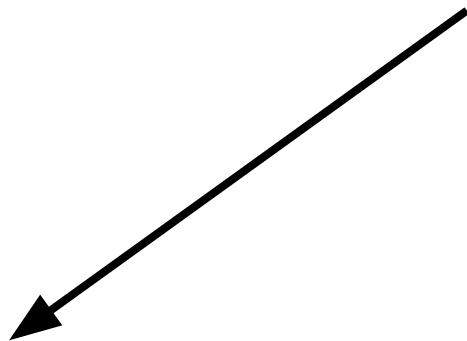
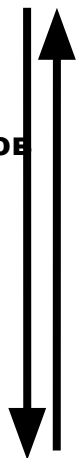
Позиции на  
рынке образовательных услуг  
Государство



Финансирование  
Стандарты  
Контроль



Учреждения  
профессионального  
образования



Финансирование  
Спрос на  
социальный статус  
и квалификацию

Предоставление  
образовательных услуг  
Подтверждение  
социального статуса и  
квалификации

Работодатели



Абитуриенты  
и  
родители

Рынок образовательных услуг отделен от рынка труда. В подготовке кадров вузы ориентируются на запросы абитуриентов и их родителей, а не работодателей. Отсюда – разные оценки качества подготовки в учебных заведениях: преподавательского корпуса и учащихся, с одной стороны, и работодателей:

По данным опроса ЦСР СЗ более 8 900 студентов вузов в 10 регионах РФ в 2005 г., 46% довольны уровнем подготовки в вузе; 40% – скорее довольны, чем нет; 10% – скорее нет, чем да, и лишь 2,39% – не довольны.

Согласно данным опроса ЦСР СЗ более 100 работодателей в 10 регионах РФ в 2005 г., особенно плохо работают российские вузы. 39% респондентов считает, что качество подготовки специалистов в них ухудшилось за последние 10 лет.

# Чему должна следовать реформа профобразования в современную эпоху?

## Перемещать образование как можно ближе к центру управления знаниями в обществе

Направление развития профобразования	Возможные механизмы реформирования российской системы профобразования
<p><b>Перемещение на фронт производства «полезных» знаний</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Включение в исследовательские сети инновационно-технологических лидеров в качестве поставщиков креативных идей («результативные сообщества»)</li> <li>2. Лидерство в актуальном контенте (решение наиболее значимых для общества проблем)</li> </ol>
<p><b>Включение обучения в деятельность («до», «в ходе» и «после»)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Смена технологий образования («мы не читаем учебники, мы их пишем»).</li> <li>2. Передача финишной подготовки инновационно-технологическим лидерам</li> <li>3. Введение системы «подтверждения диплома» (раз в 10 лет путем пересдачи профэкзамена)</li> </ol>
<p><b>Лидерство профобразования в разработке и продвижении knowledge management</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Новые коммуникационные технологии (групповая работа, IT (LMS, LCMS и проч.).</li> <li>2. Вузы как открытые информационные сообщества, в которых ценится многообразие культур.</li> <li>3. Лидерство в информационном пространстве</li> </ol>



## **Что может быть использовано из опыта ММК при развитии образования в эпоху «управления знаниями»?**

**Методология в момент ее становления не как теории, а как «мыслящей машины», научилась конструировать тех самых новых «мыслящих субъектов», собираемых «здесь и сейчас», например, в ходе ОДИ. При этом была сделана одна из первых и эффективных до настоящего времени российских версий knowledge management.**

**«Новая практико-ориентированная теория мышления» росла быстрее, чем менялась старая наука. Причем полем роста часто была не научная среда (ученые выработали собственные формы организации коммуникации, например, научные семинары внутри отдельных научных школ). Методология всегда искала центр «управления знаниями» в обществе, а не внутри цеха или замкнутой корпорации.**

**Правда, методология столкнулась с тем, что не смогла обеспечить полную имплементацию этих мыслящих субъектов в другие структуры, реально существующие и действующие. Или, эти субъекты поглотили практики мышления как рефлексивной коммуникации и взаимодействия и оформили их собственными кодами. Методология же не смогла проглотить всю жизнь, сделав ее своей частью, а рефлексивное первенство в понимании и организационном действии в науке (прежде всего, философии) пока не оформилось в виде набора канонических текстов и расхожих ссылок.**