

---

---

## Раздел 2

# ИННОВАЦИИ В ОБУЧЕНИИ И ВОСПИТАНИИ УЧАЩИХСЯ

---

---

*Анянова И.В.*

### **КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ЗАКАЗ ШКОЛЕ**

Образование в XXI веке становится основой устойчивого развития общества, напрямую определяет качество жизни и прогресс во всех сферах жизнедеятельности человека. Однако само оно представляет собой противоречивый сплав весьма многообразных тенденций, накопившихся в процессе его функционирования и развития в различных исторических условиях.

Превращение новых технологий, основанных на научных знаниях и информации в высокоценный продукт-товар, изменяет требования к общему и профессиональному образованию, выдвигая на первый план умения применять имеющиеся знания для проектирования и преобразования различных быстроменяющихся социально-экономических практик. А образование продолжает воспроизводить классическую естественнонаучную рациональность, направленную на пассивное восприятие и последующее воспроизведение полученных знаний. Выпускник такой системы образования не способен работать с будущим, проектировать и преобразовывать реальность.

Таким образом, классическая парадигма образования ограничивается воспроизведением сложившихся в прошлом социально-экономических практик и не позволяет учащимся овладеть навыками реальной творческой деятельности по созданию инновационных и конкурентоспособных продуктов.

В условиях глобального рынка, в эпоху быстрой смены технологий речь идет о формировании принципиально новой системы непрерывного образования, предполагающей постоянное обновление, индивидуализацию спроса и возможностей его удовлетворения. Одной из ключевых характеристик такого образо-

вания становится формирование творческих компетентностей, готовности к переобучению в течение всей жизни.

Несомненно, что навыки непрерывного образования, умение выбирать и обновлять профессиональный путь формируются со школьной скамьи. От того, как будет выстроена система отношений школы и общества, зависит во многом и успешность в получении профессионального образования, и вся система гражданских отношений.

В проекте ФГОС школа рассматривается не как отдельное изолированное учреждение, а в сложном взаимодействии с такими партнерскими институтами социализации, как семья, СМИ, культура, экономика. А образование представлено как важнейшая социальная деятельность общества, которая оказывает воздействие на формирование будущих поколений ее граждан.

Задачи перехода страны на инновационный путь развития, перемены в социальном и государственном заказе в сфере общего и высшего профессионального образования и новая проектно-деятельностная или более широко личностно-развивающая парадигма образования предполагает разработку новых видов образовательных учреждений, как общего, так и высшего образования.

Актуальной становится задача разработки и реализации школы нового типа, образовательный процесс в которой будет выстраиваться на взаимодействии проектно-деятельностного и компетентностного подходов. Это ставит перед педагогической наукой и образовательной практикой задачу поиска нового содержания, форм и технологий обучения и воспитания. Выпускник лицея, а тем более вуза, должен быть носителем проектно-деятельностного мировоззрения, способным сознательно и ответственно работать с будущим, конструировать его как «будущее инноваций». Уметь управлять изменениями, а не только усваивать и воспроизводить информацию, вот в чем главный смысл новых требований времени к выпускнику.

Мировой и отечественный опыт показывает, что адекватной формой решения обозначенных выше проблем является корпоративный университет и соответствующий ему корпоративный лицей.

Корпоративный университет — особый вид учебного заведения, предназначенный для интенсивной подготовки кадров для работы в той или иной социальной сфере или в конкретной корпорации.

Целью корпоративного университета является формирование у обучающихся определенных профессиональных компетенций. Первый аналог корпоративного образования в СССР возник в 1951 г. Это знаменитый «Физтех» со своей очной и заочной физико-математической школой.

Сегодня в России реализуется несколько проектов, ориентированных на вовлечение студентов в реальную практическую (в том числе и предпринимательскую) деятельность как составную часть образовательного процесса. Приведем известные примеры начинаний в области создания корпоративных университетов в стране. Это, прежде всего, корпоративный ядерный университет, который поддерживает Минатом России, такой университет имеется и в Казани, производственно образовательный консорциум «Пермский корпоративный университет», есть проект такого университета и в Екатеринбурге, так называемый «Большой Евроазиатский корпоративный университет», и ряде других городов. Следует отметить, что все корпоративные университеты имеют свои лица или базовые многопрофильные школы.

На базе производственного объединения «Уралвагонзавод» в 2006 г. по инициативе руководителей объединения, администрации города, руководителей вузов города и региона был создан «Нижнетагильский корпоративный университет» как добровольное самоуправляемое некоммерческое формирование. Оптимальным в этом проекте, на наш взгляд, представляется сложение (интеграция) потенциалов нескольких ведущих вузов города и региона. Университет создан как географически распределенный интегрированный научно-образовательный комплекс. вузы, вошедшие в состав корпоративного университета, сохраняют юридическую самостоятельность. Сформированы единые органы управления и кооперации, такие как управляющий Совет, президент, исполнительная администрация. Создаются общие структуры: распределенный технопарк (инкубатор бизнеса, инновационный центр); центр коллективного пользования уникальным оборудованием; центр технологического трансфера и коммерциализации технологий; корпоративная электронная библиотека и др. Создаваемый университет должен получить статус государственной научно-образовательной корпорации, объединяющей самостоятельные юридические лица.

Одной из самых сложных, а потому и высокоорганизованных форм объединений предприятий и учреждений является корпо-

рация (от лат. *corpus, corporatio* — единство, объединение — синоним *collegia*) — объединение юридических лиц для достижения какой-либо цели.

Спектр характеристик корпорации, как формы организации достаточно широк. Главным же является внутренняя упорядоченность, согласованность и взаимодействие всех частей, ведущая к эффективности целостной структуры. С другой стороны, термин «корпорация» также обозначает группу людей, объединенных по профессиональному признаку и имеющих общие социально-экономические интересы, элементы внутренней субкультуры, опосредованные, прежде всего, производственными потребностями и отношениями [1].

По мнению Р.С. Силкина, термин «корпорация» соответствует уже сложившейся практике обозначения внутриорганизационных процессов (корпоративная стратегия, корпоративная культура, корпоративные интересы, корпоративные ценности и т. д.) и наиболее полно описывает ситуацию крупных отечественных производственных структур, имеющих большой штат работников и осуществляющих долгосрочные программы корпоративного профессионального образования.

Опираясь на исследования Е.А. Соколкова, Р.С. Силкина, корпоративное образование рассматривается нами как плановый, целенаправленный, управляемый процесс формирования личности, способной к эффективной профессиональной деятельности в данной корпоративной среде, включающий профессиональное обучение с целью соответствия установленным корпоративным или государственным профессиональным требованиям и стандартам, и корпоративную культуру, обеспечивающую усвоение и принятие совокупности норм и правил данной корпоративной среды.

Важно отметить, что осуществление корпоративного образования обеспечивается привлечением соответствующих финансовых, организационных и управленческих ресурсов предприятия или организации.

Феномен корпоративного образования, в силу его высокой эффективности, нуждается в серьезном изучении и осмыслении. В его существенных характеристиках скрыты немалые резервы и огромный потенциал для повышения качества образования, как общего, так и профессионального.

Опираясь на обобщение опыта развития корпоративных университетов в России, выделим особенности корпоративного образования [4]:

1. Интеграция образования, науки и промышленности в целях обеспечения инновационного развития экономики региона.

2. Сопряжение профессионального и общего образования всех уровней.

3. Осуществление раннего отбора будущих студентов на ступенях предпрофильного и профильного обучения в базовых школах и лицеях. Комплектование кадров из числа студентов корпоративного университета.

4. Создание условий для переподготовки и повышения квалификации кадров ведущих отраслей промышленности и органов государственного управления на основе единых стандартов и единой методологии.

5. Выработка проектов инновационного развития ведущих отраслей промышленности, науки, высшего и среднего специального образования на основе межотраслевого и межведомственного сотрудничества.

6. Согласование стратегий развития субъектов, сотрудничающих в рамках корпоративного университета; создание межотраслевых и междисциплинарных коммуникативных площадок и форумов.

7. Организация экспорта образовательных и других технологий, а также импорта лучших зарубежных образцов корпоративного образования в виде проведения зарубежных стажировок студентов, приглашение зарубежных специалистов.

8. Информационно-аналитическое и организационно-правовое обеспечение международной политики корпораций региона и Российской Федерации в сфере интеллектуальной собственности.

9. Основные варианты организационно-правовой формы корпоративного университета:

- корпоративный университет как ассоциация;
- корпоративный университет как региональный учебный округ;
- корпоративный университет в форме корпорации.

Таковы основные особенности становления в России корпоративных университетов и связанных с ними в едином комплексе лицеев и профильных школ.

Что касается самого термина «корпоративный лицей», то этимологически он сочетает в себе два определения «корпорация» и «лицей». Синтез их, на наш взгляд, представляет собой инновационную образовательную систему открытого типа, осуществляющую углубленную общеобразовательную и допрофессиональную подготовку учащихся с последующим обучением их в вузе (корпоративном университете) для удовлетворения производственных потребностей в высококвалифицированных кадрах, необходимых для успешного функционирования финансово-промышленных составляющих корпорации заказчика. Такой подход позволяет нам рассматривать корпоративный лицей, как фундамент, основание в системе корпоративного образования — новой, зарождающейся в России, образовательной корпоративной среды, как системы непрерывного фирменного профессионального образования.

Это и обуславливает необходимость проектирования и внедрения в образовательное пространство крупного промышленного города специфического общеобразовательного учреждения — Корпоративного лицея.

Одним из наиболее важных противоречий в условиях становления «корпоративного образования» в школе является противоречие между социальным заказом на непрерывное образование и возможностями его реализации. Школа пытается разрешить это противоречие через систему «Школа — вуз» и создание развивающей среды для учащихся. Условия для непрерывного образования учащихся создаются благодаря преемственности целей, содержания и форм обучения в системе «Школа — вуз». Но еще во многом содержание и способы реализации образовательной программы не отвечают требованиям корпоративного образования.

Выявленное противоречие позволяет поставить основные цели, задачи и проектировать концептуальные основания разработки модели корпоративного образования как основы инновационного развития лицея. Поставленные цели и образовательные приоритеты развития корпоративного лицея требуют создания адекватной им специально организованной развивающей образовательной среды. Эта среда в лицее проектируется в виде двух взаимосвязанных многокомпонентных и многомерных сфер. Условно, первую из них назовем сферой предметного обучения и образования, вторую — сферой социокультурных проектов и профессиональных проб.

В основу данной образовательной среды положены принципы открытого образования [8]:

- принцип предельной самостоятельности в учении: учитель не дает ученику готовые ответы, а организует деятельность учащихся по самостоятельному освоению содержания образования и трансформации его в виде схем, диаграмм, таблиц, образцов, правил, алгоритмов; поиск способа решения новой учебной задачи является мотивом и ценностной установкой для учащихся в сфере открытого образования;

- принцип системности обязывает не только структурировать учебный материал, но включать системное и деятельностное знакомство с множеством способов освоения одного и того же материала, возможными стилями образовательной деятельности, методами освоения действительности; содержание образования выстраивается как система обзорных курсов, позволяющих сориентироваться в пространстве современного содержания образования, в контекстах самоопределения выпускника лица, растущего профессионала и др.; системность проявляется в организации образовательного пространства — формируется сеть связанных друг с другом учреждений (лица, Корпоративного университета, лабораторий и отделов УВЗ), что обеспечивает создание пространства образовательных услуг, взаимосвязь и преемственность программ, способных удовлетворять запросы и потребности обучающихся и их будущих работодателей;

- принцип гибкого, модульного и распределенного обучения базируется на всеобщем принципе соответствия формы и содержания; для того чтобы учащиеся могли в сфере открытого образования через собственные поисковые действия открыть новый культурный способ (проектирование, исследование, творчество), необходимы особые формы организации совместной деятельности педагога и ребенка;

- принцип консультативной поддержки обязывает обучающего обеспечить «обучающемуся» поддержку в овладении средствами выбора (в том числе для выстраивания образовательной траектории), информационной грамотностью, культурными средствами работы с текстом, коммуникативными техниками, средствами самоорганизации, рефлексии и самооценки; основой такой организации является процесс сопровождения;

- принцип непрерывности: необходимо создавать условия для ответственного подтверждения значимости образовательного

выбора для дальнейшего профессионального развития и самообразования;

- принцип партнерства предполагает консолидацию возможностей лица и базовых вузов города и области, социума, родителей, соответствие интересов партнеров целям обновления и развития ОУ.

Корпоративное образование может быть эффективным только в условиях открытости. Качество образования в корпоративном лице должно рассматриваться как социальная категория, определяющая состояние и результативность процесса образования в обществе, его соответствие потребностям и ожиданиям общества в развитии и формировании гражданских, бытовых и профессиональных компетенций личности выпускника.

Одним из главных результатов корпоративного образования должно стать его соответствие целям опережающего развития. Следует осознавать, что изучать в школах необходимо не только достижения прошлого, но и те способы и технологии, которые пригодятся в будущем, в том числе и в профессиональной сфере [9].

#### Литература

1. *Бернар, И.* Толковый экономический и финансовый словарь [Текст] / И. Бернар, Ж.-К. Колли. — М.: «Международные отношения», 1997. — 1504 с.
2. Государственная программа «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009—2012 годы: проект [Текст]. — М., 2009.
3. *Дьяконов, С.Д.* Корпоративный университет на основе проектно-деятельностного образования как инструмент инновационного развития [Текст] / С.Д. Дьяконов // Высшее образование в России. — 2006. — № 11.
4. *Садовничий, В.А.* В поисках нового подхода к развитию образования и производительных сил России [Текст] / В.А. Садовничий // Университетское управление: практика и анализ. — 2006. — № 2.
5. *Силкин, Р.С.* Практико-ориентированное образование: корпоративная подготовка кадров [Текст]: моногр. / Р.С. Силкин, Н.В. Силкина, Е.А. Соколов. — Новосибирск: Изд-во Новосиб. гуманит. ин-та, 2006. — 201 с.
6. *Ключарев, Г.А.* Корпоративное образование новая альтернатива государственным образовательным программам в сфере предпрофильного образования [Текст] / Г.А. Ключарев, Е.И. Пахомов // Вопросы образования. — 2007. — № 2.
7. Концепция федеральных государственных образовательных стандартов общего образования: проект [Текст] / Рос. акад. образования; под ред. А.М. Кондакова, А.А. Кузнецова. — М.: Просвещение, 2009. — 39 с.
8. *Крылова, Н.Б.* Перспективы развития открытого образования [Текст] / Н.Б. Крылова // Серия научно-методических изданий «Новые ценности образования». — 2006. — №3 (27). — С. 3—9.
9. Наша новая школа: проект [Текст]. — М.: 2009.