

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СЕТИ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТ



С.А.Щенников

ректор Международного института менеджмента
ЛИНК, д-р пед. наук, профессор



Е.С. Щенникова

проректор по дополнительному образованию
Международного института менеджмента
ЛИНК, канд.экон.наук

Статья раскрывает специфику отечественного контекста создания образовательных сетей, который задается статьей 15 нового Закона об образовании. Формулируются цели создания сетей, соотносятся понятия «образовательная сеть» и «виртуальный университет». Дается классификация образовательных сетей. Делается акцент на управлении знаниями как основном инструменте сетевого взаимодействия. На основе обобщенной модели Скирма формулируется ряд идей и проблемных моментов, касающихся образовательных сетей, связанных с глобализацией, использованием интеллектуального капитала, технологическими изменениями, организационной культурой и стилем управления, виртуализацией, конкуренцией, сетевым брендом.

Через развитие открытого дистанционного образования как пионер этого направления МИМ ЛИНК более 20 лет назад привнес в отечественное образование системную инновацию, которая обеспечивалась через единство педагогических, организационных и информационно-коммуникационных оснований.

С момента порождения сети ЛИНК, был очевиден ее смысл, носящий характер объективной закономерности развития постиндустриального образования общества, о чем, в частности, пи-

сал П. Лоранж [1]: «Современное учебное заведение должно стать сетевым и использовать новейшие технологии, что позволит создавать стоимость гораздо более разнообразными способами, чем когда-либо ранее». Однако не прекращались попытки недобросовестных конкурентов подвергнуть сомнению законность такой деятельности.

На протяжении двадцати лет нам приходилось отстаивать свое право на жизнь, разъяснять, что организационные сети являются структурной основой информационного (или «инфор-

мационального» по Кастельсу [2]) общества, что единственной сферой деятельности, где запрещено объединение ресурсов различных организаций, было отечественное образование.

С вводом нового Закона об образовании произошел определенный «прорыв». Произошло это не без активного участия экспертного Совета по дополнительному и корпоративному образованию. Появилась статья № 15 Закона, которая говорит о возможности использования ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образователь-

The article shows the specifics of the context of education networks formation which the Article 15 of the new law "On Education" defines. The author formulates the objectives of networks formation, compares the concepts "education network" and "virtual university". The article is focused on knowledge management as a key instrument of networking interaction. On the basis of the generalized model Skirma the author formulates a number of ideas and problems related to globalization, using intellectual capital, technical change, organizational culture and management style, virtualization, competition, networking brand.



Рисунок 1. Иерархия знаний и уровни развития компетентности (модель Скирма)

ную деятельность, в том числе, иностранных, а также – об использовании ресурсов других организаций; в том числе научных организаций, медицинских организаций, организаций культуры, физкультурно-спортивных и иных, если это необходимо.

Все образовательное сообщество, включая чиновников от образования, выделило эту статью как одну из ключевых, определяющих весь облик образования ближайшего будущего. Однако перспективы развития, заключенные в формулировке статьи, столкнулись с неготовностью исполнительных органов управления образованием обеспечить развитие этого направления соответствующей нормативной базой.

Хотя сам процесс порождения сетей был и продолжается.

При этом, как правило, ранее само понятие «сеть» употреблялось достаточно редко. После принятия Закона ситуация меняется. И вот уже федеральные университеты объявляют о создании своей сети. Так, 7 июля на семинаре ректоров федеральных университетов под председательством министра образования и науки РФ Д. Ливанова было подписано Соглашение о создании

сети федеральных университетов с целью повышения качества научно-образовательной и инновационной деятельности с очень широким (можно сказать, с максимально возможным) спектром задач, среди которых есть задачи, имеющие прямое отношение к дистанционному образованию и электронному обучению. В частности, задекларировано:

- Об организации сетевого использования центров коллективного пользования
- О создании открытого сетевого федерального университета как единого информационно-телекоммуникационного пространства сети.

Насколько этот акт соответствует сценарию, согласно которому через электронное обучение глобальные мега-альянсы захватывают все образовательное пространство, покажет время. Это – стратегически чрезвычайно важный вопрос.

Возникшие проблемы по реализации ст. 15 закона не только организационные, но и методологические.

Как отмечалось в докладе Туринской группы [3]: «Сетевая деятельность – это не просто метод, но и концептуальный подход, который в различных аспектах

может касаться самых разнообразных вопросов и применяться по-разному».

Понятие «сеть» очень широкое. В принципе, под это понятие можно подвести любой договор о сотрудничестве, любую совместную деятельность, что, возможно, с вводом закона, и будет происходить. Вопрос не в том, в какой мере то или иное явление можно считать сетью. Вопрос в том, о каком содержании, уровне, качестве партнерства идет речь, когда уместно говорить о сети как особой совместной деятельности.

Иными словами, на сегодня становится актуальным не появление самой возможности совместной образовательной деятельности на основе нового Закона, а то, в какой мере та или иная совместная деятельность реализует сетевой потенциал.

Но для начала имеет смысл уточнить возможное разнообразие практического воплощения сетевого партнерства.

Понятие «образовательная сеть» в определенном смысле тождественно понятию «виртуальный университет», если последнее интерпретировать не в «технологической» парадигме как реализацию учебной

деятельности исключительно в виртуальной среде с помощью информационно-коммуникационных технологий (что чаще всего происходит), а через рассмотрение организационной природы совместной деятельности независимых учебных заведений.

Достаточно взглянуть на следующие определения: с организационной точки зрения понятие «виртуальный университет» относится к сетевой форме организации совместной деятельности «практически» самостоятельных в правовом отношении и независимых в экономическом отношении учебных заведений, которые на основе общих целей поставляют на рынок определенные образовательные услуги.

Именно так (по отношению к юридически самостоятельным организациям) сформулирована статья 15 Закона. При этом возможности сотрудничества не ограничиваются только учебными заведениями.

В самом общем смысле виртуальный университет по Кастельсу [2] – это специфическая форма учебного заведения, система средств которого составлена путем пересечения сегментов автономных систем целей субъектов сети.

Это определение полезно тем, что оно акцентирует внимание на том моменте, что стратегии, цели, разнообразие деятельности организаций не ограничивается только сетевым взаимодействием.

Иными словами, виртуальный университет – это «виртуальный консорциум», «виртуальная корпорация» независимых учебных заведений, используемых для создания временных сетей и объединяемых в разных сочетаниях для эффективной реализации совместных проектов в быстро меняющихся условиях.

Это определение говорит о том, что наряду с процессом создания сетей не следует забывать о возможности или неизбежности прекращения их существования.

Дистанционная форма образования, безусловно, является

основной при создании образовательных сетей, особенно с развитием электронного обучения. Однако сетевое взаимодействие не ограничивается только рамками заочной формы обучения. Как раз объединение ресурсов в сфере традиционной очной формы обучения чисто технически гораздо проще и тривиальнее с организационной точки зрения.

Надо сказать, что и в сфере традиционного высшего очного образования МИМ ЛИНК, по всей видимости, также был первым. Лет 15 назад по нашей инициативе совместно с Государственным университетом управления была создана интегрированная программа, обеспечивающая студенту после четырех лет обучения получение диплома бакалавра по направлению «Менеджмент», и после пяти лет – получение диплома по специальности «Информационный менеджмент» ГУУ. Для этого был разработан интегрированный учебный план.

Студенты определенные дни обучались в Жуковском, определенные дни – в Москве. Обучение проводилось силами преподавателей двух вузов: огромного государственного университета и молодого инновационного негосударственного института. При этом признавалось, что МИМ ЛИНК на тот момент был более силен в области современного менеджмента, а в ГУУ было сильное направление, связанное с «Информационным менеджментом». Это было непростое решение. А.Г. Поршневу, ректору ГУУ, лично приезжал в Жуковский и изучал нашу работу.

Результаты превзошли все ожидания. Поскольку это была платная группа, она была набрана из выпускников с невысокой успеваемостью. В конце обучения студенты этой группы заметно выделялись на общем фоне своим поведением, демонстрируя именно те компетенции, которые требовались менеджеру. Лучшими дипломами и защитами в ГУУ были признаны работы выпускников из этой группы.

Однако за годы обучения пери-

од временной либерализации закончился. Не найдя общего языка с Рособназором, мы вынуждены были закрыть это направление.

Приведенный пример хорошо иллюстрирует вышесказанное, а именно то, что в рамках понятия «образовательная сеть» возможна интерпретация достаточно простого по своему замыслу двустороннего партнерства.

Однако сегодня необходимо при разработке стратегий сетевого сотрудничества учитывать современное понимание возможностей и инструментов реализации сетевого взаимодействия. Очень важно зафиксировать, что появление образовательных сетей стало возможно по мере развития сетей знаний. Предполагается, что со временем в результате постепенного развития такого процесса, «существующая закрытая образовательная среда будет заменена открытой образовательной средой, состоящей из сетей знаний» [4]

Здесь для наиболее общего подхода к пониманию природы образовательных сетей удобно использовать «треугольник Скирма» [5] (рис. 1), который фиксирует структуру сетей знаний как объединение развитых человеческих сетей, электронных сетей и стратегий сотрудничества. Необходимым условием такого объединения являются развитие собственно знаний, технологий выработки стратегических решений и их реализации, технологии управления человеческими отношениями и сетевыми электронными коммуникациями, а также виртуальный характер деятельности.

Сети знаний лишь необходимое, но отнюдь не достаточное условие создания образовательных сетей. Для этого необходимо формирование управленческо-административных, финансовых и маркетинговых сетей, объединение которых условно назовем «бизнес-сети». Создание таких сетей также достигается через управление знаниями, специфи-

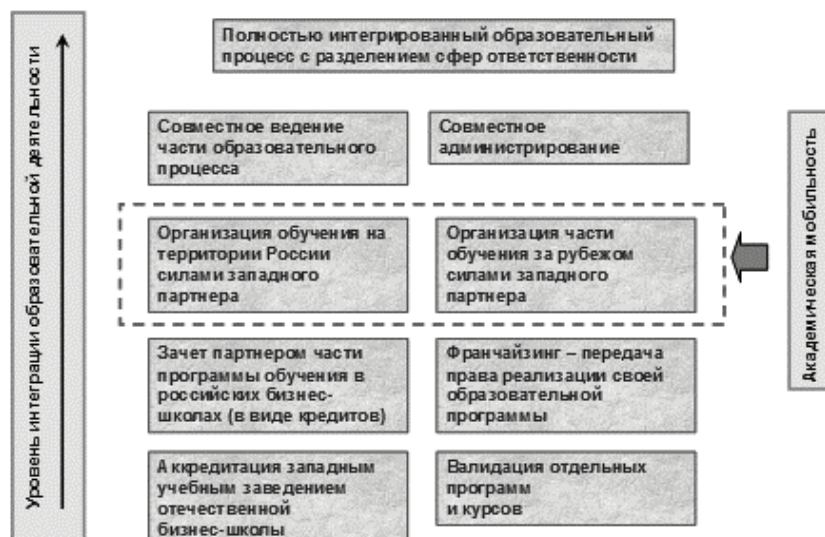


Рисунок 2. Пути достижения международного статуса документов

ческими технологиями и виртуализацией деятельности.

Оба «треугольника» являются составными, взаимоинтегрированными частями образовательных сетей.

Можно выделить следующие основные цели создания сети.

1. Создание совместной системы менеджмента качества
2. Совместная разработка продуктов/услуг
3. Совместная работа на образовательном рынке
4. Совместная работа со всеми стейкхолдерами
5. Развитие и оценка преподавателей и всего персонала
6. Создание единой сети учебных центров
7. Совместная работа над брендом
8. Научная работа
9. Объединение технических ресурсов
10. Совместное обеспечение учебной деятельности

Рассмотрим варианты моделей сетевого взаимодействия, реализуемые, прежде всего, за рубежом, наметившиеся в России.

1. Централизованная, строго иерархичная модель.

Обычно такие сети (становящиеся все более интернациональными) создаются крупным институтом-провайдером. Им присуща строгая организационная и официальная зависимость. Качество

контролируется из центра. Им часто требуются большие ресурсы. Примером может служить Большой открытый мегауниверситет с сетью филиалов и представительств.

Сеть структурных подразделений головного учебного заведения.

Структура может включать не только филиалы, но и представительства, «центры досуга» и т.п.

Появление таких сетей связано, прежде всего, с развитием дистанционного обучения. Однако, согласно Закону, такие структуры не относятся к «сетевому взаимодействию». Не интересны они и с теоретической точки зрения, т.к. основным инструментом управления здесь является формальная иерархия.

2. Совокупность учебных заведений, управляемых государством.

Прежде всего, это касается государственных учебных заведений. Включено в рассмотрение лишь затем, чтобы обратить внимание, что в нередко встречающихся в документах Минобрнауки фразах типа «оптимизация сети учебных заведений» с точки зрения закона слово «сеть» неуместно. Важно, что централизованное государственное управление не направлено, не предполагает «горизонтального» взаимодействия.

Приведенные выше две модели

не относятся к сетевому взаимодействию и включены для полноты анализа.

Последующее рассмотрение относится к понятию «образовательные сети» в его точной трактовке.

3. Централизованная модель независимых организаций.

Добровольное объединение независимых учебных организаций во главе с центральной организацией на основе договора, жесткого разделения персонала, концентрация экономических функций.

В России примером реализации такой модели может служить деятельность Российского государственного института открытого образования.

В центре, роль которого берет на себя одна из организаций, как правило, сосредоточены следующие основные функции:

- Выработка стратегии
- Принятие основных решений
- Распределение деятельности, полномочий и ответственности между субъектами сети
- Поддержание и развитие ключевых технологий
- Владение торговой маркой
- Концентрация и целевое распределение части ресурсов
- Формирование корпоративной культуры

Последнее особо важно, поскольку обладание невоспроизводимыми и эксклюзивными

«метатехнологиями» на уровне одной сети, как правило, обеспечить невозможно (можно лишь говорить о приоритетах по времени). Достижение реального стратегического преимущества возможно лишь через создание интегрального «метасостояния» сети (существенной частью которого является корпоративная культура), воспроизведение и копирование которого есть задача неблагодарная и практически нерешаемая.

Зачастую на начальном этапе от центральной организации учебные заведения-участники ожидают концентрации усилий в специфических областях деятельности, связанных, прежде всего, с маркетингом и получением административного и иного ресурса. Однако реально координирующая организация должна обладать компетентностью и возможностью управления всеми сферами сетевого взаимодействия между партнерами.

Учреждение централизованной сети «сверху» путем выделения целевых ресурсов (в том числе, административных) конкретному учебному заведению либо создание специализированной структуры является одним из механизмов порождения централизованной модели. Однако переход от «внерыночных» механизмов создания сети к рыночным механизмам ее существования является сложной управленческой задачей, таящей

целый спектр трудноразрешимых проблем.

4. Франчайзинговая модель.

Сеть независимых учебных заведений, адаптирующих курсы и тренинговую систему в большом количестве институтов. Региональные партнеры в зависимости от их возможностей и статуса могут не производить либо производить авторизацию курсов и выдачу своих собственных документов. Существует определенная асимметрия во взаимоотношениях «центр – регион» за счет наличия аккредитационных процедур. Примером таких сетей являются международные сети, созданные мегауниверситетом в партнерстве с национальными частными организациями.

Франчайзинговая модель реализуется в рамках моноцентристской структуры, где центральная организация обладает правами на «ноу-хау», позволяющими обеспечивать устойчивость связей с другими субъектами. Как правило, центральная организация может предоставить документ высокого статуса через участие в рейтингах, аккредитациях и PR-акциях. Это же касается и бренда. В случае образовательной сети, состоящей из потенциально равнозначных партнеров, от центральной организации требуются собственные существенные вложения в содержание курсов (модулей), технологию, персонал и другие элементы, обеспечивающие лидерство, либо под-

держание каналов получения дополнительных ресурсов, которые распределяются по сети. Причем условием получения этих ресурсов является наличие сети либо создание таких механизмов концентрации распределенных ресурсов в центральной организации.

Поэтому франчайзинговые сети, состоящие из участников равновеликих по своему потенциалу, в случае отсутствия мощного синергетического эффекта, неустойчивы по своей природе и со временем могут распасться.

5. Модель автономной кооперации.

Участники сети не только независимы, но и равны. Организации объединяются для сопровождения курсов (своих и партнеров) как совместно, так и самостоятельно. Цель объединения – создание объединенной системы развития курсов и тренинговой системы. Кооперация происходит на региональной либо тематической основе.

В отличие от централизованной модели, партнеры сами создают и через учредительство управляют централизованной структурой сети.

К этой модели относится упомянутое выше соглашение между федеральными университетами, хотя присутствие Министерства свидетельствует о некотором «гибриде» с моделью централизованного типа.

Одной из наиболее распро-

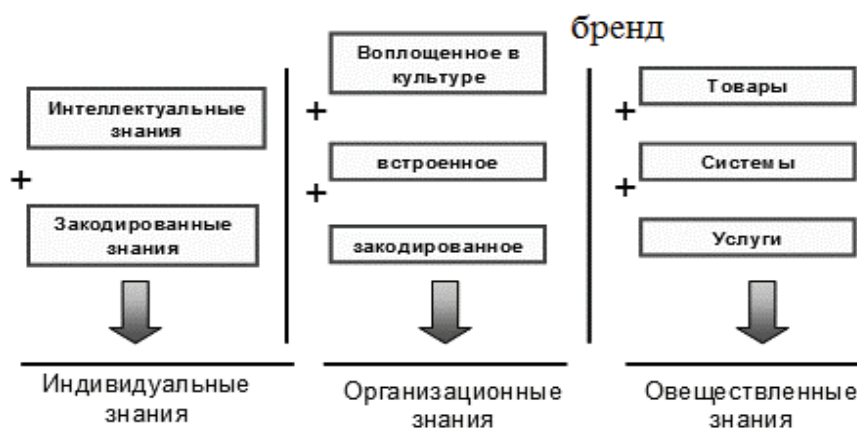


Рисунок 3. Взаимообусловленность знаний

страненных форм реализации этой модели является консорциум учебных заведений, который в минимальном варианте берет на себя «брокерскую связь» между учредителями – традиционными университетами и потребителями.

6. Модель «свободной академической сети».

Организации осуществляют независимое развитие и распространение программ. Кооперация происходит на уровне обмена академическим и профессиональным опытом. Обычно это международные организации. Такие сети эффективны с точки зрения культурной и социальной релевантности, обмена знаниями, однако они малоэффективны с точки зрения маркетинга, конкуренции и профессионализма и поэтому не могут быть организационной основой ВУ. Обычно такие профессиональные сети организуются как ассоциации.

Российские учебные заведения включаются в такую деятельность, входя в международные ассоциации разного профиля (EDEN, ICDE, CEEMAN, EFMD и т.д.).

Среди отечественных ассоциаций следует выделить российскую ассоциацию бизнес-образования (РАБО), деятельность которой привела к появлению инновационных проектов в масштабе всей страны (Президентская программа переподготовки управленческих кадров, программы MBA).

Данное объединение в рамках приведенного подхода и Закона, строго говоря, не относится к сетевому взаимодействию, т.к. нет предмета в виде совместной образовательной деятельности.

Уже простое перечисление возможного разнообразия сетевого взаимодействия заостряет очень важную и пока не решенную проблему. Обозначив возможности объединения ресурсов, закон не обозначил никаких законодательных рамок взаимодействия сети в целом и субъектов сетевой деятельности с органами государственного управления в части

лицензирования и аккредитации. Поэтому есть большая опасность, что (как это иногда случается) на исполнительном уровне через подзаконные акты не все ожидания могут оправдаться.

В заключительной части, возвращаясь к приведенной ранее модели Скирма, сделаем несколько важных замечаний:

1. Малопродуктивно обсуждать тему образовательных сетей вне контекста глобализации. Глобализация подразумевает реализацию международного сотрудничества, не только на уровне взаимного признания документов, взаимозачетов, и даже не на уровне организации академической мобильности, а порождение интегрированных синхронных процессов, поддерживаемых сетью (рис. 2). Альтернатив дистанционному образованию здесь нет.

2. С одной стороны, глобализация образования стимулируется развитием технологий, которые должны повышать степень мобильности интеллектуального капитала и степень его независимости от конкретных людей (рис. 3).

С другой стороны, реальные человеческие сети могут сделать организацию, возможно, еще более сильно зависящей от носителей конкретных связей и знаний.

В России это может усугубиться недостаточным количеством грамотных специалистов и большими затратами на их подготовку.

3. Серьезной проблемой является тот факт, что образовательные технологии изменяются более быстро, чем возможность реформирования структур учебных заведений.

«Видимо, важно признать, что образовательные организации не свободны в своем следовании технологическим изменениям» [6]. И вовсе не факт, что конкретные «сетевые обязательства» делают организацию более мобильной. Мысль достаточно парадоксальная, т.к. с развитием сетей связывается возможность гибкого и мобильного реагиро-

вания образования на внешние запросы. Таким образом, можно констатировать важность не наличия сетевого взаимодействия, а самого «устройства» сети.

4. В образовательных сетях технологии образования становятся не менее важными, чем иные ресурсы, включая финансовые.

Передача технологий встречается больше трудностей, чем передача денег, трудностей как объективных, так и субъективных. Перефразируя М. Делягина [7], можно сказать, что главные барьеры – это уровень образования и благосостояния: необразованный не может использовать технологии, даже если ему их продадут, а бедная организация не удержит достаточное количество образованных людей.

5. Открытые образовательные сети могут создаваться только из обучающихся (самообучающихся) организаций.

Это требует специальной работы по постоянному наращиванию человеческого интеллектуального капитала – такого, как уникальные коллективные навыки и возможности всех работников.

Как следствие, от системы переподготовки, как части такой работы, требуется направленность на включение знаний в специфический производственный и социально-психологический контекст каждого работника.

При этом непрерывная переподготовка персонала должна способствовать возвышенному пониманию ценности, внутренней значимости труда (по Д. Янкевичу [8]) в противовес отношению «инструментальному». Важнейшим элементом такой работы является развитие рефлексии как функции осознания индивидуумом содержания и собственной активности и активности окружающих.

При этом качество работы обеспечивается через переход от контроля к пониманию [9]. Набор вышеперечисленных характеристик и требований относится к культуре организации.

6. Степень виртуализации становится организационной харак-

теристикой.

«С созданием виртуальных сетевых организаций перед учебными учреждениями открываются огромные возможности для установления новых форм сотрудничества – от уровня студента до уровня учреждения – через электронные средства общения, которые могут радикально изменить как возможности доступа к образованию, так и сам образовательный процесс» [10]

При этом виртуальность становится ключевой составляющей не только образовательной деятельности, но и управленческой компетентности организации, которая необходима для управления сетями.

7. По мере развития образовательных сетей можно ожидать, что конкуренция между образовательными организациями превратится в конкуренцию между сетями. При этом можно ожидать смещение конкуренции за конечного потребителя в пространство конкуренции за субъектов сети. Но, с другой стороны, как отмечал Кастельс со ссылкой на Мульчена: «Сети создаются не просто для коммуникаций, но и для завоевания позиций для отлучения от сети»..

8. Управление сетями создает вызов для руководства, требуя:

- Ценностно ориентированного лидерства;
- Глобальности сознания;
- Инновационного, страстного, сенсационного стиля лидерства [11];
- Построение взаимоотношений на основе общей судьбы [11] и.т.п.

Ситуация в России усугубляется тем, что руководители традиционного образования, выросшие в иной организационной культуре, не знают, как порождать глобальную деятельность. «Правда и то, что преподаватели и сотрудники в своем большинстве не относятся к наиболее предприимчивой

части российского общества» [11]

9. Сетевой бренд является сильно зависимым от локального имиджа и локальных условий [12].

10. Эффективное управление качеством в разнородной сетевой структуре может осуществляться только на основе стандартов. К объектам внутрисетевых стандартов относятся:

- Квалификация персонала (в частности, тьюторов);
- Образовательные программы и курсы
- Учебные материалы
- Учебные центры
- Системы управления организацией (включая системы управления качеством)
- Системы администрирования
- Использование торговой марки и т.д.

11. Чем более уникальная образовательная модель, лежащая в основе сетевого взаимодействия, тем более специфичны технологии, а, следовательно, набор компетенций преподавателей (тьюторов) и другого персонала. С одной стороны, специалисты, реализующие развитые образовательные модели, являются объектом вождения конкурентов. С другой стороны, применимость и ценность индивидуальных знаний становится более зависимой от организационных и овеществленных знаний.

В заключение следует сказать, что новый закон, если он будет правильно трактован, действительно, может открыть широкие возможности для развития образовательных сетей.

Это формирует серьезный вызов для всего отечественного образования, хотя причины вызова кроются не в законодательном пространстве, а в стремительных темпах глобальной трансформации всего образования.

Пойдет ли это нам во благо или

во вред – покажет время.

Список использованной литературы

1. Лоранж П. Новый взгляд на управленческое образование: задачи руководителей. Пер. с англ. ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004.-400
2. Кастельс М. Информационная эпоха: Экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана; Гос. ин-т. высш. школы экономики. М., 2000. 606 с.
3. Переосмысление развития сферы управления в новой Европе: Доклад Туринской группы / Европейский Фонд образования. Люксембург, 1997. 184 с.
4. Masuda Y. Managing in the informational society // Releasing synergy Japanese style. Oxford, 1990. P.100
5. Skyrme D.J. Knowledge networking: Creating the collaborative enterprise. Oxford: Butterworth-Heinemann, 1999
6. Walner R. Open learning and the media: transformation of education in times of change // Reforming open and distance education. L.: Kogan Page, 1993
7. Делягин М. <http://scenario.ng.ru/interview/2001-04-11/1-russia.html>
8. Сенге П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации / Пер. с англ. Б.С.Пинскер; Гос. Ун-т управления, Нац. Фонд подготовки кадров. М.: Олимп-Бизнес, 1999. 406 с.
9. Blandin B. Open and distance learning within the world of vocational training and lifelong learning // New learning.
10. Твич К.А., Облипер Д.Г. «Виртуальный университет». Отчет Educom/IBM о совместном круглом столе. Вашингтон, округ Колумбия, 5-6 ноября, 19
11. Чоудхари С. (ред.) Менеджмент XXI века. Инфра-М, 2002.
12. MCI (Management Consultant Informational) Issue 117, June 1999. p. 9