
«Бизнес в стиле фанк». Капитал пляшет под дудку таланта. Дискуссия о перспекти- вах современной систе- мы образования

(На основе книги Кьелла Норд-стрема, Йонаса Риддерстрале из серии «Книги Стокгольмской школы экономики в Санкт-Петербурге»)¹

Авторы книги Кьелл Нордстрем и Йонас Риддерстрале являются профессорами Стокгольмской школы экономики.

Созданный ими труд — это книга о Новой экономике, современных направлениях экономического развития и о том, что это означает для стран, корпораций и отдельных людей. «Бизнес в стиле фанк» убедительно демонстрирует: мир изменился, знания устарели, добиться успеха может только тот, кто отличается ото всех. Быть другим — значит сконцентрироваться на том, что думают люди, а не на том, что делают организации.

Журнал *Business Week* включил их в пятерку лучших в рейтинге *International Guru League Table*. Книга переведена более чем на 25 языков мира и издается в 25 странах.

Редколлегия журнала «Современные проблемы сервиса и туризма» предлагает всем читателям журнала поучаствовать в дискуссии и высказать собственный взгляд на проблему, поднимаемую К. Нордстремом и Й. Риддерстрале. Мы надеемся, что открытый разговор о про-

блемах и перспективах современной системы образования будет полезен и интересен широкой аудитории.

Предлагаем ознакомиться с фрагментом книги, который посвящен проблемам развития образования, и выразить свою точку зрения.

Образование: научите меня

В мире, где правят знания, следует изменить само определение образования и профессиональной подготовки. Мы привыкли верить, что надо принять сверхдозу знаний до 25 лет. Эта вера базируется на предположении, что, «кольнувшись» в раннем возрасте, мы сможем следующие лет 40 прожить под этим образовательным «кайфом», а после мы уже никому не будем нужны.

Такой подход означает, что большинство людей даже не предполагает, что можно учиться в течение всей жизни. Образование

¹ Translation Copyright © Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002, издание третье, исправленное и дополненное (с разрешения BookHouse Publishing, Stockholm, Sweden). ISBN 5-315-00010-9).

было общим и одинаковым для всех, а не индивидуальным и узкоспециализированным. Упускали тот факт, что образование — это не заполнение голов голыми фактами. Образование — это эмоции и душа. Образование должно быть персональным.

В мире, где поиск конкурентного преимущества смещается в сферу нематериальную, где все решают знания, образование должно стать непрерывным и продолжаться всю жизнь. Образование — это оружие в конкурентной борьбе как для индивидуумов, так и для компаний. Рабочее место должно стать аудиторией. Если вы хотите привлечь и удержать лучших людей, вы должны предоставить им возможность учиться. Или, как сказал Джеймс Симе, глава Cambridge Technology Partners: «У большинства людей в течение их карьеры будет до семи мест трудоустройства. То, что они ищут, — это работа, которая является инвестицией в их карьерный и профессиональный рост». Компания Симса тратит 7% от оборота на обучение, и это в 18 раз больше, чем в средней американской компании.

Реальность такова, что знания у сотрудников компаний накапливаются со скоростью, которая не на 100%, а в 100 раз или на 10 000% превосходит скорость накопления знаний научными учреждениями. Такие компании как Apple, SiliconGraphics и Intel уже сделали нормой длительные отпуска для своих сотрудников высшего звена. Вы можете уйти в отпуск на целый год для повышения своей квалификации.

Компании создают свои собственные «университеты» подготовки будущих руководителей. Сегодня во всем мире существует около 1200 университетов, принадлежащих различным компаниям, практически во всех отраслях. На первый взгляд, кажется, что эти учреждения не станут новыми Гарвардами и едва ли выстоят в конкурентной борьбе. McDonalds' Hamburger University в городе Оак Брук, штат Иллинойс, не выглядит академически привлекательным. Но за 35 лет своего существования он выпустил более 50 000

студентов и имеет 30 постоянно работающих профессоров, которые читают лекции на 22 языках.

Скептики могут пожать плечами по поводу даже самой идеи Hamburger University или Disney University, но скорость, с которой по-



являются новые корпоративные университеты, показывает, что корпорации настроены очень серьезно. Возможно, самым известным является корпоративный университет, созданный компанией Motorola. Motorola University — «инструмент обновления», согласно заявлению самой компании, — выдает 550 000 студенто-дней в год и стоит \$170 млн. Каждый сотрудник Motorola, а их всего 139 000, должен учиться не менее 40 часов в год. Компания также разработала собственную программу MBA. Motorola подсчитала, что каждый доллар, вложенный в образование, приносит \$33 прибыли.

Корпоративные университеты — это не чисто американское изобретение. В апреле 1998 г. British Aerospace объявила о своем плане создать совместно с другими учебными заведениями собственный виртуальный университет, который будет называться British Aerospace Virtual University. В течение следующего десятилетия она собирается вложить в него более \$1,5 млрд с целью создания корпоративной «базы знаний».

Перемены в требованиях к образованию приводят к переменам в образовательных учреждениях. «Университетам не выжить. Бу-

лучшее за границей университетских городков, за границей аудиторий. Заочные курсы набирают обороты», — говорит не кто-нибудь, а мудрец Питер Друкер. В то же время футуристы Стэн Дэвис и Джим Боткин предсказывают: «Школьное здание в будущем — это не здание, да и не школа».

Технологии революционизируют образование. Традиционные учебные институты, такие как университеты и бизнес-школы, ничего не сделали, когда новички перехватили инициативу. Скоро даже крупнейшие корпорации могут оказаться вовлеченными в развитие образовательных институтов. Когда в 1998 г. медиа-группа Pearson купила у Simon & Schuster их образовательный бизнес вместе со справочными, бизнес и профессиональными изданиями за \$3,6 млрд, они считали своим главным приобретением именно образовательный бизнес.

«Образование — это одна из самых быстрорастущих отраслей нашего времени», — сказал генеральный директор Pearson Марджори Скардино. Такие компании как Microsoft, Disney и News Corporation тоже присматриваются к новым возможностям в этой отрасли. Майкл Милкен, король джанк-облигаций, недавно вышел из тюрьмы и активно инвестирует в бизнес, который совмещает образование и новые технологии. Он смотрит в будущее.

С одной стороны, существует огромный интерес к образованию, и эту область захлестывает волна ураганной активности, с другой стороны, сама природа образования претерпела серьезные изменения и продолжает меняться. Обучение все чаще и чаще воспринимается как процесс, который длится всю жизнь, хотя не всегда понятно, что же он в себя включает. Одновременно набирает силу индивидуализация собственного образования.

Поскольку многие виды знания трудно сформулировать и передать словами, образование не может быть ограничено пределами класса или аудитории. Нам необходимо учиться «в процессе», прямо на рабочем месте. Рабочее место должно превратиться в заправочную станцию для наших мозгов, а не скоростную магистраль, остановка на которой

запрещена. Образование и собственное развитие — это не только чтение «очередной книги» и прослушивание «очередной лекции», но и улучшение собственного производственного процесса, и знакомство с людьми, которые работают рядом. Интеллектуальное развитие — это наставничество и передача знаний ученикам. Это задача лидеров создавать новых лидеров. Лидеры должны быть завалены знаниями и заваливать ими всех остальных. Нет больше разницы между учебой, работой и жизнью. Это один неразрывный процесс.

Открытая журналом «Современные проблемы сервиса и туризма» дискуссия о путях развития профессионального образования привлекла внимание профессионалов, и мы с удовольствием приводим на страницах нашего издания их точки зрения:

А.Ю. Александрова, д.г.н., профессор МГУ имени М.В. Ломоносова:

Это было в начале 90-х годов. По центральному телевидению показывали красочное шоу «Мисс мира». На фоне ярких нарядов, на экране мелькали обворожительные девичьи головки, словно выточенные из мрамора фигурки претенденток, словом, эталоны красоты, само совершенство. Какое отношение все это имеет к обсуждаемой проблеме образования? Самое что ни на есть прямое. Ибо в перерывах организаторы конкурса брали интервью у мисс мира предыдущих лет. Их интересовал один вопрос, как королевы красоты распорядились немалыми суммами, полученными в виде премий. Были среди них белолицые царевны из европейских стран, поражавшие холодной классической красотой, и знойные женщины Востока, и темпераментные латиноамериканки. Показательно, что многие из них вложили деньги в образование, поступили, а некоторые к тому времени уже окончили престижные университеты и бизнес-школы в мире. Они понимали, что красота преходяща, а хорошее образование будет служить гарантией их благополучного будущего. Приведенные факты свидетельствуют о растущей значимости образования в современном мире, где, как под-

черкивают К. Нордстрем и Й. Риддерстрале, «правят знания». Закономерно, что в книге о Новой экономике проблеме образования уделяется должное внимание.

Нельзя не согласиться с авторами в том, что обучение — это процесс длиною в человеческую жизнь. Однако оно становится таковым лишь в том случае, когда человек внутренне мотивирован к получению знаний, навыков и умений. Именно эта мотивация и в целом готовность трудиться слабо выражены у значительной части молодежи, которая приходит в стены отечественных вузов. Отсутствует понимание того неопровержимого факта, что учеба, в частности, в высшей школе, — тяжелый труд, упорная систематическая работа над собой. Более того, любой труд воспринимается как нечто постыдное, вызывающее презрение. В этой связи возрастает воспитательная роль педагога, который помимо всего прочего должен помочь молодым людям осознать, что труд есть жизненная необходимость, неотъемлемая часть человеческой плоти и крови. Он должен привить любовь и уважение к созидательному труду как таковому вне зависимости от места и характера работы, занимаемой должности, раскрыть всю его красоту и поэтику, воплощенную во многих произведениях искусства.

К. Нордстрем и Й. Риддерстрале связывают будущее образования (образовательного бизнеса) с корпоративными университетами, опутанными сетевыми технологиями. Эти технологии уже сегодня привели к глубоким изменениям в образовании, открыв перед ним новые, до конца еще не осознанные человечеством возможности. Что же касается сведения всей системы образования к корпоративным университетам и узкоспециализированному обучению, такая постановка вопроса по меньшей мере вызывает удивление. Сама жизнь демонстрирует ее несостоятельность. В последнее время на Западе набирает силу процесс интеграции бизнес-образования и классического высшего образования на базе университетов. Например, современная тенденция в развитии профессионального туристского образования состоит во взаимопроникнове-

нии разных его моделей и появлении комплексных программ подготовки кадров для туристского и гостиничного бизнеса. Новая модель включает два образовательных цикла, взаимоувязанных между собой. Первый из них строится на базе традиционных школ гостиничного бизнеса, готовящих специалистов по гостиничному менеджменту. Второй цикл реализуется в классических университетах и ориентирован на подготовку лидеров туристской индустрии. Выпускники являются специалистами в равной мере и в гостиничном деле, и в туристском бизнесе, что особенно важно для регионального развития. Впервые такая модель была внедрена в Университете Калгари (Канада).

Сила отечественного подхода к образованию традиционно состоит в широком его понимании. Образование сродни культурной прививке от пошлости, банальности, невежества, духовной пустоты. Оно представляет собой фактор полноценной жизни. Образование помогает человеку увидеть мир во всей его полноте и яркости красок, выбрать жизненную позицию. Недаром в государственные образовательные стандарты включены гуманитарные предметы, ибо специалист — это прежде всего культурный человек.

Д.А. Аманжолова, д.и.н., профессор ИТиГ (Филиал РГУТиС):

Предложенный отрывок из книги К. Нордстрема и Й. Риддерстрале, конечно, любопытен. Прежде всего, потому, что вновь напоминает об острейшей проблеме современного российского образования: в бесконечном состоянии реформирования мы, кажется, до сих пор не нащупали тот баланс, который обеспечил бы нормальное соотношение преемственности и обновления в системе подготовки специалистов высшего и среднего уровня.

Судя по отрывку, как и по многим другим известным мне публикациям, для западных авторов характерна несколько иная, в отличие от россиян, стилистика. Они много обращаются к метафорам, ищут нестандартные определения, сравнения и краски, стремясь сам текст сделать привлекательным для «про-

дажи» читателю. Это особенность культуры потребительского общества, но в данном случае главное, чтобы она сочеталась с интересным и полезным содержанием.

Что касается соединения теоретической подготовки с прикладными аспектами обучения, это, в общем-то, идея не новая (заводы-вузы, например, и другие учебные заведения при предприятиях в советское время). Она существует вечно, и на каждом этапе очередной модернизации общества, когда нарастает сумма результатов технического, научного, социального, политического и экономического развития и прогресса, встает необходимость модернизировать и подготовку кадров. Они должны соответствовать новому социальному заказу, отсюда — поиски неких свежих форм и способов их реализации.

Вообще, создание корпоративных университетов может быть оправдано с точки зрения интересов бизнеса. Но как быть с преемственностью и единством системы обучения? Как обеспечить академизм и именно системное образование, которые невозможно организовать только за счет приглашения даже самых «продвинутых» в определенной сфере ученых и специалистов и создания максимальных удобств в организации учебного процесса? К тому же, мозаичность образовательных структур и проектов отражает социальное расслоение и, на мой взгляд, в рыночных условиях закрепляет неравенство возможностей для представителей разных социально-демографических и иных групп.

Например, вкладывая средства в подготовку рабочих для своего предприятия, бизнес вряд ли будет озабочен формированием у них широты мышления и кругозора, и еще в меньшей степени — ориентацией их на высокие нравственные ценности общегражданского «назначения». В этом смысле хорошим примером служит прагматично выстроенная система «Макдоналдса»: в «пакет услуг» для желающих сделать здесь карьеру вложен целый список манков, зовущих в райские кушине сытости, материального благополучия и престижного потребления. Так и хочется спросить — это все, что мне нужно для счастья? Уж

больно убогая получается перспектива...

В такой системе нет того, без чего образование, самое непрерывное и технологично обеспеченное, делает человека Человеком. Может быть, это вообще не задача образования? Однако, целеполагание — принципиальный фактор. Кто нам нужен «на выходе» — умеющий постоянно учиться и обновлять свой профессиональный багаж, конкурентоспособный, предприимчивый специалист или все-таки нацеленный на постоянное самосовершенствование гражданин, осознающий **персональную нравственную и социальную ответственность** за все, чем он занимается на рабочем месте (и не только, конечно, но здесь речь именно о профессиональной деятельности)?

Да, трудно переоценить роль лидеров и наставников в системе образования. Если им удастся научить своих учеников думать, «иметь мужество к непониманию», работать в команде и развивать креативное начало — честь и хвала! Но пресным и неблагодарным кажется мне такое направление усилий, если их целью является исключительно выполнение установок нанявшей преподавателя фирмы — добиться максимально возможной прибыли от вложений в обучение кадров.

В отечественной традиции учитель в широком смысле слова всегда был гораздо более значимой именно в духовном и нравственном смысле фигурой. На этот счет у нас есть огромная научная, литературная и художественная традиция. Между тем, девальвация сакрального характера процесса передачи знаний и формирования личности ученика, произведенная в 1990-е гг. под влиянием не критического, если не сказать, злонамеренного, увлечения технологизацией и «демократизацией» образования по чуждым стандартам, имеет самые тяжелые последствия для нашего общества и его будущего, увы, далеко не исчерпавшие себя сегодня. Не хочу выглядеть ретроградом — нам, безусловно, нужен полезный опыт, в т.ч. западный. Но образование — чрезвычайно принципиальная сфера, определяющая стратегические приоритеты, содержание и результаты развития общества,

а потому всякое его реформирование требует ювелирной предварительной проработки с участием экспертного сообщества и ответственным пониманием всеми акторами роли и взаимосвязи критики, традиций и инноваций в сложно организованном поликультурном российском мире.

Мазурик Т.В., к.п.н., доцент МИРБИС:

Очень здорово и полезно, что редколлегия журнала «Современные проблемы сервиса и туризма» предложила своим читателям, то есть профессиональному туристскому сообществу, поучаствовать в дискуссии по предлагаемой статье.

Действительно, создание корпоративных университетов набирает обороты, бизнес считает вложение в образование выгодным предприятием. Роль традиционных учебных заведений как бы снижается, значимость и профессиональный уровень выпускников вузов не интересуют профессиональное сообщество.

Как ведущий топ-менеджер крупнейших российских туристских операторских компаний с многолетним профессиональным опытом и педагогическим стажем могу это подтвердить.

Действительно, сегодня в бизнесе сложилась ситуация, когда работодатели предпочитают рассматривать на разные должности молодых специалистов не по критериям и наличию у них высшего образования, не по рейтингу вуза, а по наличию у претендента практического опыта работы. Многие работодатели просто не любят выпускников вузов, которых надо еще «переобучать» за свои средства.

Очень кратко — почему это происходит.

Инновационность нашей отрасли такова, что современные информационные продукты, современные глобальные компьютерные программы меняются даже не раз в три года, а практически ежегодно.

Новые формы и методы менеджмента, новые теории управления и практики их применения, начиная с вопросов расстановки и управления персоналом, формы продвиже-

ния туристского продукта устаревают в течение 2-3х лет.

В то же время российское высшее профессиональное образование, особенно в части прикладных дисциплин и дисциплин специализации, в силу самых разных причин уже много лет демонстрирует рынку труда его оторванность от реальных задач отрасли.

В современных условиях российская высшая школа понесла значительные потери из-за невнимания как государственных, так и других структур, недостаточного финансирования и многих других проблем, урон от которых мы еще будем ощущать ближайшие десятилетия.

Но хочу вернуться к тезису в отрывке, что инициативу в высшем образовании перехватывают так называемые корпоративные университеты, и «университетам не выжить». Не могу согласиться с тем, что «это будет панацея от всех бед», прекрасные специалисты придут в отрасль из корпоративных университетов и все будет замечательно.

Во-первых, надо признать положительным тот факт, что корпорации действительно финансируют создание таких университетов и все, что касается помещения, оборудования учебных аудиторий, информационного насыщения, внедрения самых современных технологий — это безусловный плюс. Но. Но. Но.

Образовательный процесс немыслим без преподавателя. Многовековая школа дидактики и педагогики доказала этот факт опытным путем. Теперь самый важный, ключевой термин для дискуссии — кто и как будет преподавать в этих корпоративных университетах. Безусловно, придет какое-то количество профессионалов из отрасли, которые смогут вести практические занятия. Но всем практикам высшей школы давно ясно, что самый блестящий профессионал не всегда может быть педагогом, не всегда может вовлечь аудиторию в образовательный процесс, более того, многие профессионалы не любят преподавательскую деятельность именно в силу специфики этой работы. Ведь надо уметь читать, уметь преподавать, вести аудиторию за собой, зажигать ее тягой к знаниям и к читаемому

предмету. Специфика высшей школы имеет свои научные законы, обойти которые вряд ли удастся так легко, как это видят авторы.

Мне думается, что в наш век — век дилетантов, происходит именно такая подмена: давайте старое разрушать и создавать другое, новое, неизведанное, принимая сразу за основу, что это будет безусловно лучше. Ведь самый легкий путь для дилетантов от образования — прикрываясь красивыми словами, ломать, разрушать, а не созидать.

Мои читатели скажут, а что вы сами-то видите, или только критикуете.

Мой ответ — поиск решения надо искать в применении синергетического подхода к подготовке профессиональных кадров, опираясь на два источника: вуз плюс корпорация. **То есть не вместо, а вместе.**

Конечно, это очень нелегко сделать, но, на мой взгляд, именно это решение позволит изменить ситуацию в лучшую сторону, а именно:

вуз должен иметь такие образовательные программы, которые разработаны, апробированы и сделаны под «заказ» определенной корпорации и представляют для нее профессиональный интерес, то есть не оторванные от реального бизнеса в реальное время, ввести практику корпоративных договоров и образовательных программ корпоративного обучения;

корпорация осуществляет финансирование этих программ, контролирует их эффективность, активно содействует вузам в инсталляции современного оборудования и компьютерных программ, обучает персонал преподавателей вуза, интегрирует в учебный процесс своих профессионалов, специалистов по разным видам деятельности; это намного дешевле, чем создавать и содержать собственный университет;

корпорация дает план вузу на подготовку нужного и квалифицированного специалиста;

модель специалиста, выпускаемого вузом, разрабатывается при участии специалистов корпорации, выпускные и курсовые работы студентами пишутся под заказ и под тематику,

определяемую корпорацией;

научные студенческие общества проводят исследования по заказам корпорации;

практику, особенно преддипломную, студенты проходят также в корпорации, где в дальнейшем будет проходить и кастинг будущих специалистов для их отбора на рабочие места;

вуз и корпорация ежегодно проводят мониторинг специальностей по рейтингу их востребованности на рынке труда, внося необходимые корректировки и дополнения в учебный процесс.

Мой опыт преподавания в различных корпоративных университетах, связанных с гостиничной и туристской отраслью, как в РФ, так и за рубежом, приводит к выводу, что в процессе расширения на рынке образовательных услуг таких «корпоративных университетов» происходит дилетантская подмена понятий, «высшее профессиональное образование» и «профессиональная подготовка кадров», в то время как это абсолютно разные формы образования, которые дополняют, но не могут заменять друг друга.

В Московской международной высшей школе МИРБИС уже есть определенные разработки и методики проведения этих инновационных подходов, но это материал для отдельной статьи.

Багдасарян В.Э., д.и.н., профессор РГУТиС:

Для контекста теории постиндустриального общества идеи шведских профессоров достаточно тривиальны. Если же называть вещи своими именами — «нафталин». Впечатляет, вместе с тем, умение западных коллег создавать нафталинные бренды. В 2008 г. на основе проведенного в Центре проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования исследования была опубликована книга — Якунин В.И., Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э., Нетесова М.С. «Образование как фактор экономического развития», в которой не только обозначается футурологическая проекция развития образования, но и описывается пошаговый управленческий механизм имплементации новой образовательной си-

стемы.

Если говорить о развитии науки, то она долгое время выстраивалась по траектории дисциплинарной дифференциации. Новые научные области выделялись посредством специализированного сужения уже существующих предметных сфер. Сыграв свою положительную роль на определенном этапе, как детализация исследовательских предметных нипп, такая атомизация привела науки сегодня к методологическому тупику. Все более утрачивается общее системное видение рассматриваемых проблем. Наиболее значимые достижения современной науки все чаще достигаются в последние годы именно в поле междисциплинарного синтеза. Осознается потребность формирования нового интегративного знания. Его генезис определяется уже не расщеплением, а логикой научного синтеза.

Следует отметить, что на настоящее время знания в вузах даются сами по себе, вне их производственного практического преломления. Необходим связующий механизм между образовательной и экономической сферами. Именно отсутствие такого рода устойчивой связи определяет современный кризис классической модели университета. Причем, речь идет не только о России. Создание принципиально новой системы образования, отвечающей изменившимся реалиям перехода к постиндустриальному обществу, стоит на повестке мирового развития.

Будучи действенным в эпоху индустриального общества, в современных условиях экономики классический университет безнадежно устарел. «Новые рабочие, — писал О. Тоффлер о постиндустриальной трансформации требований к профессии, — больше похожи на независимых ремесленников, чем на взаимозаменяемых рабочих конвейера. Они моложе, лучше образованы, ненавидят рутину и мелочный контроль, очень дорожат возможностью принимать самостоятельные решения при изменении производственной ситуации». К сожалению, российская система образования реорганизуется в направлении, противоположном новым историческим реалиям.

Задача преодоления отрыва кантианско-

гумбольдтианского образования от реальных запросов экономики решалась (и не без успеха) на всем протяжении двадцатого столетия. Именно этот вопрос составлял парадигму фактически всех без исключения образовательных реформ в СССР.

В данном формате развития следует рассматривать и возникновение феномена «корпоративного вуза». Корпоративный вуз — это новое явление в инфраструктуре российского образования. Целевое назначение данного феномена определяется насущной потребностью соединения образовательного процесса с реальными запросами экономики. Университет в классическом кантовско-гумбольдтианском понимании, как некая камерная сфера чистой универсальной науки, уже не отвечает запросам времени. Для динамично меняющейся экономики инновационного типа необходим принципиально иной тип организации вуза, находящийся не вне, а внутри производственного процесса, интегрированного в реальный экономический сектор. Первые корпоративные вузы появляются на Западе (главным образом в США) еще в 1970-е гг., хронологически соотносясь с переходом в постиндустриальную фазу экономического развития.

Потребность в развитии корпоративного образования определяется общим кризисом современной образовательной парадигмы. В условиях постиндустриального общества традиционная система образования не поспевает адекватно реагировать на высокую динамику технических и технологических инноваций. Полученные студентом в процессе обучения знания к моменту его выпуска из вуза безнадежно устаревают.

Профессорско-преподавательский состав обладает, как правило, архаическим для информационного общества багажом знаний, и в итоге консервирует возможное инновационное развитие образовательной сферы. Большинство современных преподавателей не способно сориентировать учащихся на вхождение в ту реальную профессиональную среду, вхождение в которую и составляет главный смысл их обучения. Оказавшись на производстве, выпускник вуза сызнова переучивается.

Полученное им прежде образование оказывается невостребованным в реальной профессиональной деятельности. Корпоративное образование обладает потенциалом преодоления усугубляющегося разрыва «образовательной метафизики» и производственных запросов. Организация такого вида образовательных учреждений позволяет решить главную задачу — обеспечить обучение студента в непосредственных рамках развития соответствующей профессиональной отрасли.

Получивший развитие на европейском пространстве Болонский процесс имеет прямо противоположную направленность по отношению к принципу корпоративизации образования. Вместо специалиста-профессионала формируется профессионально размытый в рамках широко трактуемых отраслевых рамок тип выпускника, слабо подготовленного к конкретным адресным запросам экономики.

Вместе с тем определяя возрастные рамки для образовательного процесса, следует отметить: Чем больше лет своей жизни человек провел за ученической партой, тем выше его квалификационный потенциал, а, соответственно, и потенциал общества.

Соответственно в эпоху глобальной конкуренции образовательный процесс будет стирать рамки возрастных ограничителей, трансформируясь в систему непрерывного

пожизненного образования.

Для современной модели образования, основывающейся на абсолютизации личностного права на выбор профессиональной самореализации, характерно нерациональное расходование ресурсов — временных, интеллектуальных и материальных. В выборе профессии учащийся движется по зигзагообразной траектории, перерабатывая, наряду с элементами ценного знания, значительные пласты образовательного плака. Как правило, издержки образования (на всех ступенях) оказываются существенно весомее, нежели востребованные в дальнейшем выпускником практические умения и навыки. Экономическая рациональность диктует реорганизацию образовательной системы, вследствие которой учащийся был бы включен в единый процесс овладения специальностью с низших ступеней образования, двигаясь в дальнейшем в уже избранном определенном направлении профессионального совершенствования. Данная установка предполагает выдвижение в качестве общего принципа парадигмы образовательной непрерывности.

P.S. Уважаемые читатели!

Редакция приглашает вас продолжить эту интересную и актуальную тему.