

воначально «интарсия — это инкрустация деревом по дереву, при которой в углубление деревянной основы вкладывают деревянные пластинки-вставки, отличающиеся от основы цветом и текстурой» (Словник термінів). Названия «инкрустация» и «интарсия» часто употребляются как синонимы, когда говорят о мозаике по дереву.

С точки зрения автора, социокультурное образование XXI века требует конструирования по типу интарсии и должно основываться на человековедческой компетентности, состоящей из глобальной, локальной и базовой компетенций, компоненты которых создают неповторимость и своеобразие его образовательной модели.

Фундаментальные блоки, обозначенные тремя компетенциями, являются системообразующими. На них, в свою очередь, накладываются вариативные компоненты. Наиболее подвижным оказывается региональный компонент, который может варьироваться в зависимости от региональных потребностей. Все остальные зависят от таких факторов, как государственная политика в области образования, социально-экономическое состояние общества на определенном этапе его развития. Внутривузовская политика зависит от всех этих аспектов, вместе взятых.

Каждый из названных компонентов может выступать условием для оптимизации деятельности последующего. Однако это движение во многом связано с центростремительными силами внутри самого учебного заведения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Борзенков В. Г., Юдин Б. Г. Человек как объект комплексного и междисциплинарного исследования: методологические аспекты // Личность. Культура. Общество. 2002. Т. IV. Вып. 3-4 (13-14). С. 10-17.

2. Субетто А. И. Введение в Неклассическое человековедение: Бессознательная Архаика. Вера. II. Очерки Неклассического человековедения (основы и методы). III. Экономия, деньги, человек. IV. Неклассическое человековедение (программа). СПб - Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова. Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2000. С. 146.

3. Васильева Е. Н. Человековедческая компетентность субъекта управления в сфере культуры (образовательная модель). Томск: Изд-во Томского университета, 2005. С. 198.

4. Киселева Т. Г. Московский государственный университет культуры и искусств: вчера, сегодня, завтра // Специалист культуры и досуга нового тысячелетия: Материалы «круглого стола». М.: МГУКИ, 2000. С. 103-107.

5. Фокин Ю. Г. Психодидактика высшей школы. М., 2005.

Елена Васильевна ФОМИНЫХ —
руководитель филиала ТюмГУ (г. Нягань),
кандидат исторических наук, доцент

УДК 378.1

ФИЛИАЛ ВУЗА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЕ

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются преимущества реализации принципов инфраструктурного подхода управления образованием для решения задачи подготовки кадров в отдаленных территориях, и роль филиалов высших учебных заведений в этом процессе.

The author focuses on the advantages of the implementation of education management infrastructure-approach principles in solving a personnel training problem in remote areas, and draws attention to the role of higher educational institution branches in this process.

Филиал высшего учебного заведения — это его обособленное подразделение, расположенное вне места нахождения вуза и осуществляющее часть его функций. Филиал не является юридическим лицом; в своем составе имеет факультеты, кафедры, другие учебные, научные, научно-методические, производственные, административно-хозяйственные и вспомогательные подразделения.

Основными задачами, которые решает филиал, являются:

- удовлетворение потребностей личности в индивидуальном, культурном и нравственном развитии, приобретении высшего образования и квалификации в избранной области профессиональной деятельности;
- удовлетворение потребностей общества в квалифицированных специалистах с высшим образованием и научно-педагогических кадрах высшей квалификации;
- организация и проведение фундаментальных, поисковых и прикладных научных исследований и иных научно-технических, опытно-конструкторских работ, в том числе по проблемам образования;
- переподготовка и повышение квалификации преподавателей и специалистов;
- распространение знаний среди населения, повышение его общеобразовательного и культурного уровня;
- обеспечение непрерывности между средним и высшим образованием путем организации различных форм довузовской подготовки;
- образование креативной личности, способной адаптироваться в быстро меняющемся современном мире.

Качество выполнения каждой из вышеназванных задач в комплексе создает инфраструктурный эффект, который дает филиал отдаленному региону. Говоря об этом, следует учитывать принципиальные изменения во взаимодействии участников цепочки «школа — вуз — работодатель» в настоящий период.

Как показывают результаты исследований, выпускник вуза воспринимается работодателем лишь как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. Происходит это в первую очередь потому, что учебные заведения не обладают механизмами мониторинга потребностей работодателя и корректировки учебного процесса в соответствии с этими требованиями, тогда как система подготовки должна ориентироваться на потребности работодателя и быть достаточно гибкой, чтобы адекватно отвечать этим требованиям.

Министерство образования и науки много лет пыталось реализовать соответствующие реформы и восстановить централизованное управление с помощью различных универсальных инструментов, таких, как ЕГЭ (единый государственный экзамен), а также жесткого контроля за соблюдением государственного образовательного стандарта.

Однако в настоящее время стало понятно, что управление системой образования с помощью административных инструментов становится невозможным. Сфера образования, с точки зрения управления, стала несомасштабной универсальным инструментам и представляет собой сложную инфраструктуру международного масштаба, которой практически невозможно управлять из единого центра. Вот как описывается сложившаяся ситуация в Федеральной целевой программе развития образования на 2006-2010 г.: «Существующая система образования характеризуется нерациональной организацией сети образовательных учреждений с устаревшей материально-технической и информационной базой. Кадровый состав системы образования не отвечает современным требованиям.

Для обеспечения качественного образования, его равной доступности для всех граждан необходима институциональная перестройка системы образования на основе эффективного взаимодействия образования с рынком труда. Эко-

номика завтрашнего дня — это инновационная экономика знаний и наукоемких технологий. Для преодоления усиливающегося разрыва между содержанием образования, образовательными технологиями, структурой образовательной сферы, уровнем ее кадрового потенциала и задачами новой экономики необходимо создать механизмы, ориентированные не только на внутренние социально-экономические потребности страны, но и на обеспечение конкурентоспособности России на мировом рынке труда».

Очевидно, что отдельному учебному заведению или отдельной организации-работодателю изменить ситуацию невозможно. Необходимо сотрудничество всех участников системы подготовки, начиная от школы и заканчивая работодателем. Сфера образования, организованная по инфраструктурному принципу, — это прежде всего форма управления работами (а не административная или юридическая форма учреждений), позволяющая собирать и концентрировать разрозненные ресурсы (например, образовательные) под решение задач, имеющих общий характер.

В чем преимущества реализации принципов инфраструктурного подхода управления образованием для решения такой задачи, как подготовка кадров для города? Прежде всего это очевидная экономия средств: не происходит дублирования уже имеющихся возможностей. Кроме того, возможной становится реализация совместных целевых программ, а следовательно, и рациональное распределение средств на подготовку. Средства расходуются не на содержание учреждения, а на совместные программы подготовки, которые осуществляются профессиональными исполнителями из различных учреждений, что дает определенные гарантии правильности вложения средств. Каждый из видов работ может быть поручен через конкурсный механизм для исполнения конкретному образовательному учреждению, имеющему соответствующие ресурсы.

Инфраструктура является куда более гибкой, чем отдельное образовательное учреждение. Межвузовский учебный план дает возможность не только переструктурировать отдельные программы подготовки, но и менять их в зависимости от того, каких специалистов и в каком количестве необходимо подготовить в каждом конкретном случае. Сетевой принцип управления позволяет при смене задач осуществить изменения во всей инфраструктуре. Например, при увеличении необходимости в кадрах высшего звена управления следует делать упор на проектно-аналитическую подготовку (при сокращении остальных блоков учебного плана), а при решении задачи подготовки команды для функционирования конкретной структуры городского хозяйства — на практическую подготовку к «местам» в этой структуре. Таковы очевидные преимущества инфраструктурного принципа организации работ с точки зрения управления.

Таким образом, образовательная инфраструктура позволяет решить несколько задач:

- создать оптимальные условия для подготовки высококвалифицированных специалистов,
- обеспечить прочную связь между содержанием подготовки специалистов и требованиями современного рынка труда города и региона,
- организовать ресурсы учебных заведений с целью создания оптимальных условий для подготовки современных специалистов,
- изменить принципы оценки качества подготовки специалистов в вузах (один из возможных способов — формирование рейтинга учебных заведений профессиональными объединениями работодателей).

Необходимо подчеркнуть, что правительством России прилагаются немалые усилия, направленные на успешное реформирование высшей школы. В частности, главное внимание уделяется перестройке системы управления высшим образованием, а именно:

- широкое развитие форм самоуправления;
- прямое участие вузов в выработке и реализации государственной образовательной политики;
- предоставление вузам более широких прав во всех сферах их деятельности;
- расширение академических свобод преподавателей и студентов.

Вписывается ли система филиалов в данное направление реформирования высшей школы или это анахронизм, продолжающий существовать по инерции?

Анализ нормативно-правовой базы, докладов, статей по теме филиализации за период с середины 90-х г. прошлого века показывает остроту и проблематичность ситуации, связанной с расширением сети филиалов. Пристальное внимание федеральных властей к недостаткам и нарушениям в сфере деятельности филиалов, стремление к их исправлению отражено в таких правительственных документах, как Представление Генеральной прокуратуры РФ от 06.01.1999 «О нарушении ст. 43 Конституции Российской Федерации и федерального законодательства об образовании» (В9905519); Типовое положение «О филиале вуза» Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 29.04.1999; Письмо Министерства образования Российской Федерации от 30.11.1999 № 15-55ин/15-11 «О филиалах вузов»; Письмо Министерства образования Российской Федерации от 28.03.2001 № 24-55-62ин/10 «О совершенствовании работы с филиалами высших учебных заведений»; Положение о лицензировании образовательной деятельности; внесенные в 2000 году поправки в Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и п. 32 «Положения о лицензировании образовательной деятельности»; Письмо Министерства образования Российской Федерации от 22.02.2002 24-55-52ин/10 «О лицензировании филиалов высших учебных заведений»; Решение коллегии Министерства образования Российской Федерации от 14.05.2002 № 10/1 «О взаимодействии Минобрнауки России с органами управления образованием субъектов Российской Федерации по контролю за соблюдением вузами и филиалами лицензионных требований и условий»; Приказ Минобрнауки РФ от 29.12.2003 г. № 17-55-244ин/17-11 «О филиале вуза»; Приказ Минобрнауки от 22 февраля 2006 г. № 14-15 «Об утверждении Типового положения о филиалах федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования (высших учебных заведений)» и др.

Налицо тенденция не просто к исправлению нарушений законодательства, а к созданию системы образования, соответствующей требованиям времени.

Следование принципам инфраструктурного подхода, вероятно, потребует от филиалов структурных изменений, выработки новых форм деятельности. Поэтому сотрудники тех филиалов, которые хотят не просто выживать, но и развиваться в новых условиях, должны анализировать современные социальные процессы, быть мобильными, готовыми к нестандартным решениям.

На наш взгляд, ресурс филиалов вузов в ближайшее время будет особенно полезен территориям, так как именно филиалы могут:

- стать частью (а в некоторых случаях — базой) учебно-научно-производственных комплексов вузов,
- стимулировать развитие инновационных процессов в регионах,
- выполнять важнейшие задачи социокультурного развития территорий.