

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЧЛЕНОВ РЕГИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ХОЛДИНГА

© 2015

*Е.А. Максимова*, кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков  
Саратовский социально-экономический институт Российского экономического университета  
им. Г.В. Плеханова, Саратов (Россия)

*Аннотация.* В статье проанализированы два направления инновационного развития региональных образовательных систем – образовательный холдинг и сетевая организация. Показано, что данные направления имеют много общего, особенно в плане обеспечиваемых региональной образовательной системе преимуществ. В то же время, обнаружен целый ряд ключевых различий. Это дает основания говорить не о тождестве, а о взаимном дополнении выделенных инновационных направлений развития образования и в дальнейшем исследовать сетевое взаимодействие членов регионального образовательного холдинга. Показана разница основных моделей сетевого взаимодействия – ресурсного центра и паритетной кооперации и их возможностей в обеспечении конвергенции компетенций субъектов профессионального образования и комплементарности ресурсов членов холдинга. Организация сетевого взаимодействия показана как необходимое условие создания холдинга. В свою очередь выделены условия эффективного сетевого взаимодействия, такие как наличие нормативно-правовой базы и договорной основы взаимодействия членов холдинга, стремление к открытой инновационной культуре, интеграция в профессиональные сообщества, актуальность реализуемых образовательных проектов. Сделан вывод о том, что организация сетевого взаимодействия членов регионального образовательного холдинга совершенствует как образовательный, так и административный потенциал холдинга. Образовательные возможности связаны с расширением информационного поля, удовлетворением индивидуальных образовательных потребностей, планированием непрерывного образования. Административные возможности обеспечены сокращением потребности в ресурсах, снижением расходов на исследовательские проекты, повышением конкурентоспособности образовательных учреждений, привлечением ведущих специалистов.

*Ключевые слова:* сетевое взаимодействие; интегрированная организация; ресурсный центр; паритетная кооперация.

Развитие региональных образовательных систем в последние годы находится в центре научного интереса как педагогов, так и социологов, политологов, экономистов. Так, например, Г.Н. Швецова разработала программу управления региональной образовательной системой и показала, что ее эффективность определяется качеством образования и воспитательной работы, ресурсным обеспечением образования, участием образовательных организаций в инновационных процессах. П.Д. Шимко изучил особенности управления услугами высшего профессионального образования в регионе на интеграционной основе. Он выяснил, что высшая школа содействует социально-экономическому развитию региона, если она ориентирована на результат и инновационность, использует разнообразные ресурсы, синхронизирует образовательный процесс в сетевых интеграционных формированиях. Л.Н. Глебова спроектировала образовательную политику региона на основе социального партнерства для решения и профилактики острых социально-педагогических проблем регионов. Д.Н. Ефремов определил, что развитию региона содействует государственно-частное партнерство в сфере образования, и классифицировал формы такого партнерства.

Общим в названных работах нам видится доказанная необходимость интегрировать ресурсы образования, науки, производства, социальной сферы, культуры для достижения задач регионального развития. В исследованиях автора были предприняты попытки представить региональный образовательный холдинг как инновационную форму организации профессионального образования региона, оптимально соответствующую возрастающим требованиям общества интеллектуального труда. Холдинг представляется как совокупность организаций разного уровня, горизонтальная и вертикальная интеграция которых позволяет воздействовать на образовательную политику региона, контролировать колебания рынка труда, поддерживать актуальность образовательных программ. Структура образовательного холдинга аналогична действующим холдингам в хозяйственной, научной, культурной сферах: многоуровневость и тесная связь составляющих его организаций.

Автор также доказала, что основными преимуществами холдинга перед неинтегрированными организациями, обуславливающими необходимость их создания,

являются следующие:

- более высокое качество предоставляемых образовательных услуг за счет эффективного использования ресурсов образовательных и научных организаций, социальных институтов и промышленных предприятий, образующих холдинг;
- готовность выпускников адаптироваться к динамичным требованиям рынка труда благодаря опыту участия в интегрированных программах;
- возможность участвовать в разработке и реализации крупных образовательных экономических, социальных и иных проектов;
- активизация и повышение практической значимости научных исследований профессорско-преподавательского состава, аспирантов и докторантов вузов, входящих в холдинг [3].

Занимаясь исследованием актуальных проблем системы высшего образования, В.В. Макоеева пришла к заключению, что реформы будут эффективными, если они основаны на интеграции вузов с научными организациями и производственными объединениями региона. Подобную интеграцию автор рассматриваемой теории называет сетевым взаимодействием субъектов национальной инновационной системы. Субъекты, в зависимости от имеющихся у них ресурсов, в разной мере участвуют в решении задач регионального развития и, одновременно, за счет синергетического эффекта взаимодействия, достигают целей собственного развития [2].

В.В. Макоеева утверждает, что сетевое взаимодействие организаций региона позволяет согласовать их интересы, синхронизировать и распределить усилия, прилагаемые к решению поставленных задач, оптимизировать управление соответствующими ресурсами. Она показала, что главными преимуществами сетевого взаимодействия перед автономным функционированием организаций являются такие, как: 1) исключение дублирующих функций субъектов сетевого взаимодействия и их возможность развивать свои уникальные характеристики; 2) устойчивость в меняющихся социально-экономических условиях благодаря слиянию ресурсов субъектов; 3) возможность реализации инновационных проектов за счет объединения потенциала участников [2].

Отметим, что выделенные В.В. Макоеевой преимущества сетевого взаимодействия близки выделенным

автором (на основе анализа экономической литературы с дальнейшей проекцией результатов на систему профессионального образования) преимуществам регионального образовательного холдинга. Тем не менее, проведенный анализ обнаружил существенные расхождения между сетевым взаимодействием и образовательным холдингом.

В частности, основным механизмом управления при сетевом взаимодействии является децентрализация. Предполагается наличие нескольких равноправных центров, доминирующих в той или иной ситуации в зависимости от практикуемых механизмов реализации совместно принятых решений. Главная цель регионального образовательного холдинга, по нашему мнению, состоит в развитии образовательной политики региона. Поэтому логичным является наличие одного центра (оптимально при министерстве образования) с делегированием ряда полномочий членам холдинга.

Также сетевая организация часто представлена в литературе как совокупность мобильных команд, дающая возможность совмещать работу над реализацией проектов в разных организациях. Холдинг, также предоставляя входящим в него субъектам возможность участия в решении целого ряда задач в составе разных мобильных групп, тем не менее, характеризуется четкой структурой. Надпрофессиональное взаимодействие, командная работа в холдинге обеспечивается комплементарностью ресурсов организаций, составляющих его.

И, наконец, наиболее существенное различие заключается в системе контроля. По мнению Н.Н. Жуковицкой, сущность менеджмента в сетевой организации состоит в выстраивании эффективных контактов для координации работы людей и организаций, не подчиненных контролирующему органу непосредственно [1]. Подобная ситуация характеризуется как «менеджмент без контроля». Для холдинга характерна многоуровневая система контроля, дающая возможность оперативно вносить изменения в функционирование или взаимодействие между организациями, составляющими его. Более подробно система контроля над деятельностью холдинга описана в работе автора «Типы управления образовательным холдингом».

Выявленные пересекающиеся характеристики образовательного холдинга и сетевого взаимодействия, а также различия предлагаемых направлений инновационного развития региональных образовательных систем позволяют говорить об их взаимодополнении, и в дальнейшем исследовать сетевое взаимодействие членов регионального образовательного холдинга. Оно представляется нам как система прочных вертикальных и горизонтальных связей равноправных партнеров, комплементарность ресурсов которых позволяет наращивать потенциал для совместного решения общих задач.

Следует упомянуть образовательные и административные возможности сетевого взаимодействия. К основным образовательным возможностям следует отнести:

- расширение информационного поля;
- возможность субъектов образовательного процесса участвовать во многих проектах и заниматься в удобном режиме,
- удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей,
- условия для планирования непрерывного образования.

Административные возможности связаны с:

- сокращением потребности в ресурсах за счет комплементарности последних;
- снижением расходов на исследовательские проекты благодаря интеграции образовательных, научных и производственных (внедренческих) организаций;
- повышением престижности и конкурентоспособности образовательных учреждений посредством формирования инновационной культуры субъектов образовательного холдинга;

- возможностью привлечения ведущих специалистов с целью повышения качества обеспечиваемых образовательных программ.

Заметим, что образовательные возможности сетевого взаимодействия обусловлены информационными ресурсами и эффективно реализуются посредством технологий дистанционного обучения. Административные же его возможности связаны преимущественно с комплементарностью материальных и кадровых ресурсов членов холдинга.

Создание холдинга требует времени. Количество членов холдинга увеличивается постепенно и, следовательно, их ресурсы также объединяются не сразу. В зависимости от того, с объединения каких организаций начинается создание холдинга, модель сетевого взаимодействия может быть применена либо «ресурсный центр», либо «паритетная кооперация» (оба термина заимствованы из области менеджмента).

Объединение в холдинг по принципу ресурсного центра имеет место, когда более мощная в отношении ресурсов организация интегрирует вокруг себя другие, не обладающие столь выраженным потенциалом. Например, объединение школ либо колледжей вокруг университета, либо объединение нескольких вузов вокруг одного. В первом случае, когда школы интегрируются с вузом, играющим роль провайдера образовательных программ, объединение характеризуется наличием постоянных иерархических связей с сохранением за вузом функций контролирующего органа. Вуз, выполняя функции ресурсного центра, осуществляет профильную подготовку, в то время как реализация общеобразовательных программ остается обязанностью школ.

Во втором случае, как упоминается в работе С.Э. Савзихановой, если объединяются несколько вузов вокруг одного, более мощного, жестких иерархических связей не возникает, поскольку образовательные организации одного уровня. Их взаимодействие осуществляется на основе договорных отношений. Договор регламентирует разделение образовательных ресурсов, материального фонда, кадров. Партнеры в этом случае адаптируют образовательные программы, учебные курсы к собственным условиям [4].

Иной вариант объединения представляет собой паритетная кооперация. Она подразумевает объединение равноправных партнеров, которые, автономно обладая достаточными ресурсами, наращивают свой потенциал для решения актуальных задач благодаря созданию общего информационно-деятельностного поля. Для работы над каждым совместным проектом создаются временные команды, действующие в данном поле. Они существуют параллельно с постоянными субъектами образовательного холдинга, и их основная цель состоит в совместном использовании ресурсов для решения актуальных задач. Например, партнерами вуза могут быть научные, коммерческие, социальные организации, рынок труда. При разработке параметров оценки результатов образования может быть создана мобильная команда, в которую войдут: 1) представители вуза, владеющие информацией по действующему ФГОСу, образовательным программам; 2) представители коммерческих (производственных, промышленных) предприятий – потенциальные работодатели, представляющие, какой опыт необходим выпускникам вуза для успешной адаптации в трудовой деятельности; 3) представители рынка труда, оказывающие консультативную помощь относительно тенденций развития рынка и прогнозирования актуальных профессий и специальностей на будущее.

Эффективность сетевого взаимодействия членов образовательного холдинга обеспечивается соблюдением некоторых условий. С одной стороны, требуется наличие организаций разного профиля (образовательных, научных, социальных, производственных, коммерческих и т.д.), для того чтобы их кооперация действительно делала поле взаимодействия насыщенным, а не только уве-

личивала количество ресурсов их простым сложением. Также, отношения партнеров должны быть регламентированы договорами, то есть требуется наличие нормативно-правовой базы. Это внешние условия существования образовательного холдинга.

С другой стороны, должны соблюдаться и внутренние условия результативного взаимодействия. Во-первых, это формирование разделяемой членами холдинга открытой инновационной культуры. Все заинтересованные сотрудники организаций (а затем и обучающиеся) должны иметь возможность создавать сеть посредством участия в разных мобильных командах и динамичных объединениях по разработке и решению конкретных задач. Во-вторых, холдинг должен быть максимально интегрирован в профессиональные сообщества региона. Это условие соблюдается привлечением потенциальных работодателей к разработке, реализации и контролю исполнения образовательных программ. В-третьих, все реализуемые образовательные проекты должны быть актуальны, то есть, должны соответствовать региональной специфике. Для этого необходим текущий контроль и мониторинг того потенциала, которым обладают образовательные организации в области непрерывного образования, профессиональной переподготовки и повышения квалификации, во взаимодействии с региональным социумом.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что чем круп-

нее холдинг, тем более развита сеть взаимодействующих субъектов. Компетентное управление таким взаимодействием объективно сложно. Его оптимизации способствует введение матричного типа управления – совмещение вертикального управления в каждом из субъектов с горизонтальным, обеспечивающим надлежащее сотрудничество партнеров. Также актуальным является применение наукоемких приемов управления – интегрированной информационной среды, компьютерных методов, автоматизированных систем и т.д.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Жуковицкая Н.Н. Модели сетевого взаимодействия образовательных учреждений в региональной образовательной системе // Известия российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена выпуск № 73-1 / 2008.
2. Маковеева В.В. Сетевое взаимодействие как механизм интеграции образования, науки, производства: автореф. ...к.э.н.:08.00.05. – Новосибирск, 2013. – 24 с.
3. Максимова Е.А. Структура и задачи образовательного холдинга // Образование и наука. №2 (101). 2013. – 145 с. С.18-27.
4. Савзиханова С.Э. Горизонтальная интеграция вузов на ресурсном уровне путем сетевого взаимодействия // Креативная экономика. – 2011. – № 3 (51). С. 92-96.

#### NET INTERACTION IN A REGIONAL EDUCATIONAL HOLDING

© 2015

*E.A. Maksimova*, candidate of pedagogical sciences, associate professor of foreign languages chair  
*Saratov Socio-Economics Institute of Plekhanov Russian University of Economics, Saratov (Russia)*

*Abstract.* The article analyses an educational holding and a net organization being the two innovative trends in the development of regional educational systems. These trends are shown to have a lot in common, particularly in the benefits provided to the educational system of a region. On the other hand a number of peculiarities are revealed. It gives grounds to analyze these innovative trends being complementary, not identical and to further investigate net interaction in a regional educational holding. The difference between the two main models of net interaction – resource centre and parity cooperation is shown; their ability to provide convergence in competence of the subjects of professional education and complementarities of resources among the members of the holding is revealed. Establishing net interaction is shown to be an essential condition in the formation of a holding. In its turn, an effective net interaction requires providing such conditions as having normative grounds and contractual relations of the holding members, drive for innovations, integration in professional societies, relevance of the educational projects carried out. The conclusion is drawn that net interaction in a regional educational holding improves both its educational and its administrative potential. Educational facilities are connected with the information field enlarging, with the individual educational requirements meeting, with the lifelong learning planning. Administrative facilities are provided by cutting resources, saving on research, increase in competitiveness of education establishments, attracting leading specialists.

*Key words:* net interaction; integrated organization; resource centre; parity cooperation.