УДК 377
ББК Ч 40

Го Синь,
аспирант,
Забайкальский государственный университет
(Цицикар, КНР), e-mail:17386255@gg.com

Социокультурные эффекты модернизации профессионального образования в Китае

Работа направлена на изучение процесса управления модернизацией профессионального образования в контексте её влияния на культуру общества, выявление путей совершенствования и развития этого процесса. Актуальность работы определяется необходимостью поиска научно обоснованных действий, нацеленных на поддержку и стимулирование процесса управления социокультурными эффектами модернизации профессионального образования. В статье выявлены и описаны основные факторы процесса модернизации культуры посредством модернизации профессионального образования, специфика взаимодействий, объясняющая современную управленческую культуру (культуру администрирования) и определяющая условия процесса управления изменениями на современном этапе. Проанализированы существующие в науке подходы к определению понятия «культура управления изменениями» и смежных с ним понятий, а также подходы к определению культуры управления социокультурными изменениями. Исследованы существующие технологии управления изменениями традиционных ценностей культуры и описаны наиболее эффективные с точки зрения управления изменений субъектов модернизации профессионального образования. Проанализирован опыт управления изменениями в Китае на программно-стратегическом уровне и проведено его сравнение с теоретической моделью, основанной на разработках западных и российских исследователей.

Ключевые слова: культурная модернизация, профессиональное образование, социокультурные эффекты.

Guo Xun,
Postgraduate student
Transbaikal State University
(Qiqihar, PRC), e-mail:17386255@gg.com

Socio-Cultural Effects of Professional Education Modernization in China

The work is focused on the study of the process of professional education modernization control in the context of its influence on the society culture, and the ways of development, rationalization and improving of this process. The work relevance and applicability is defined by the necessity of scientifically grounded actions which are aimed at support and encouragement or stimulating of the control process of socio cultural effects of professional education modernization. The main factors of the process of culture modernization by the means of professional education modernization are revealed and described in the article. It touches upon the specific character of interactions explaining modern managerial culture, its regional development dynamics and determining conditions of the control process of changes at the modern stage. Approaches to such definition as “culture-change management” and similar definitions and notions are analyzed in the article. The author also studies approaches to the definition of culture management of socio cultural changes. Management technologies of traditional culture values changes are revealed in the article. In particular the most efficient ones from the point of modernization subjects of professional education change management are described by the author. Management of changes in China on the program-strategic level is analyzed and a comparison with the theoretical model based on developments of the Russian and Western researches is made.

Keywords: cultural modernization, professional education, socio-cultural effects.

Актуальность проблемы модернизации образования заключается в анализе влияния модернизационных мероприятий на изменение как системы образования, так и в целом социокультурной сферы и развития человеческого потенциала. Существует закономерная взаи-

© Го Синь, 2013

мозависимость развития образования и культуры. В настоящее время образование особенно активно реагирует на модернизационные изменения в культуре. В связи с этим определение роли образования в современной культуре предполагает выделение и анализ тех социокультурных эффектов, которые лежат в основе образования и в то же самое время являются своеобразным индикатором эффективности модернизации как современного образования, так и современного общества в целом.

Современный Китай – пример страны, где главная ставка сделана на образование, которому отведена роль основного фактора модернизации культуры. Стратегии инновационных изменений современного китайского образования учитывают такие показатели, как: образовательный уровень, интеллектуальные и творческие способности, перспективы развития человека – одним словом, всё то, что входит в содержание образования как индикатора индекса развития человеческого потенциала.

Результаты модернизации образования в Китае, начавшегося пятнадцать лет назад, подвергаются системному управленческому и научному анализу, в основу которого положено исследование опыта системных изменений профессионального образования Китая и его влияния на социокультурное развитие страны. Анализ результатов реформ в системе образования, выявление прямых и косвенных эффектов модернизации профессионального образования в Китае – актуальная научная проблема, сущность которой состоит в выявлении качественной определённости влияния модернизации образования на развитие социокультурной сферы страны, влияния, имеющего три уровня: программно-концептуальный (эффект модернизации культуры как организация и интерпретация идеологии изменений в культуре и социальной сфере), эмпирический аспект (получение новых данных о влиянии изменений на систему культуры) и методологический (механизмы и способы осуществления изменений с помощью национальной культуры управления изменениями).

Анализ исследовательской литературы свидетельствует о том, что проблему анализа влияния модернизации профессионального образования на культуру современного Китая в её инновационном, технологическом и управленческом смыслах можно разделить на несколько направлений.

Теоретико-методологический аппарат изучения концептуальных основ современных системных преобразований в культуре и обществе сформирован в работах: А. С. Ахиезера, Г. Г. Дилигенского, Л. Г. Ионина, А. М. Кантора, И. В. Кондакова, Б. К. Малиновского, Х. Линдборга, А. П. Назаретяна, К. С. Пигрова, М. А. Чешкова и др.

Процесс культурной модернизации в исследовательской литературе в культурологическом дискурсе определяется как смена культурных форм, как процесс культурных изменений, как процесс становления новых онтологий изменяемой системы (И. Галтунг, Я. Э. Голосовкер, К. Гирц, Э. Ротхакер, Э. С. Маркарян, Ж. Д. Лиотар и др.). Культурная модернизация в современном мире определяется внутренними структурами, обеспечивающими переход от глобальных контекстов к национальным реалиям, таким как система образования вообще, профессионального образования в частности. Вопросы социально-экономического, социокультурного значения модернизации системы образования получили освещение в трудах А. Б. Вифлиемского, М. В. Карпова и др. Проблема обеспечения культуры качества, обеспечения внутренних и внешних гарантий качества профессионального образования на уровне государства, образовательных учреждений, образовательных программ рассмотрены в трудах С. И. Архангельского, З. Д. Жуковской, Н. В. Кузьминой, Н. В. Молотковой, В. А. Сластёнина, В. Н. Столетова, Ф. Р. Филиппова, В. Д. Шадрикова и др.

Модернизация профессионального образования как в России, так и в Китае – тема, которая была актуализирована с начала 90-х гг. XX в. Достаточно подробно данная тема представлена в совместной китайско-российской монографии «Китай – Россия: сравнительный анализ образовательных реформ на рубеже XX–XXI веков» [1]. В этом фундаментальном международном проекте были исследованы в том числе и особенности модернизации профессионального образования в современном Китае (Ма Шуцао, Тань Сунхуа, Хуа Яо, Цзян Даюаня, Чэн Сивэй, Ян Цзиту и др.).

Описанию и анализу культуры управления в области образования КНР, в частности, проблем децентрализации и демократизации посвящены исследования Н. Е. Боревской, А. М. Кондрашовой и китайского автора Лю Цзайцзи.

В статье говорится о работах китайских авторов, которые исследовали различные аспекты модернизации образования по степени влияния на изменения культуры современного Китая (Мэй Жули, Сяо Цзунлю, Фэнь Сяньцзо), проблемы государственного управления системными изменениями в сфере культуры и образования. Эффекты реформы в сфере образования Китайской Народной Республики были рассмотрены Ван Бинмином, Кан Нин, Чжан Бэйбэем, Цзинь Сибинем.

Все вышеназванные учёные в большей или меньшей степени рассматривают проблемы культурной модернизации, что применительно к китайской системе профессионального образования на современном этапе развития, но до сих пор нет исследований, посвящённых целостному, системному культурологическому анализу эффектов модернизации профессионального образования в Китае.

В качестве основного в данном исследовании использован междисциплинарный культурологический подход, который даёт возможность рассматривать инновационные изменения в развитии современной культуры Китая, с одной стороны, как условие, а с другой, как результат модернизации образования; проанализировать системные изменения в социокультурной сфере страны посредством модернизации профессионального образования на разных системных уровнях.

Проблемы развития национальной культуры управления на основе стратегического, организационно-управленческого, публичного (общественного) менеджмента в совокупности с культурой управления развитием карьерного роста всех участников системных изменений изучены на основе системного подхода, который позволяет эффективно использовать в данной работе подходы, используемые в менеджменте, экономике управления, педагогической науке: компетентностный, личностно-деятельностный и контекстный. В качестве методологической переменной культурной модернизации рассматриваются социокультурные системы, в которых обнаруживаются эффекты модернизации, обладающие как национальными свойствами, так и заимствованными. Как демонстрация кардинального изменения выступают новое культурное нормотворчество, адаптированная культурная практика, становление культуры инновационных технологий и пр.

Культура администрирования и обеспечения качества управленческих решений в сфере стратегического управления, государственного администрирования национально адаптирована [2. С. 67]. Так, управленческие решения характеризуются национально адаптированными технологиями публичного управления с широким вовлечением народных масс, работодателей, образовательных учреждений, потребителей системы. Показательным является управление сущностью культурных преобразований в ситуации перехода, основанных на учёте адаптационных возможностей культуры и уточнения эффектов конструктивного и деструктивного развития культуры. Показательными в этом отношении являются стратегии сохранения и модернизации культурного наследия и культурных традиций.

Фундаментальным основанием социокультурной модернизации китайского общества и культуры является противоречие между задачами по переводу экономики на инновационные ресурсы и онтологической недостаточностью решения данной проблемы. Системе профессионального образования как одному из важнейших ресурсов обеспечения модернизации экономики предстоит дать ответы на главный вызов страны. Антропологическое измерение стоимости системных преобразований заключается, по мнению китайских теоретиков (Ма Шуцао, Тань Сунхуа, Хуа Яо, Цзян Даюаня, Чэн Сивэй, Ян Цзиту), в качественном преобразовании человеческого потенциала страны. В этом контексте вербализуется преодоление ценностных представлений о профессиональном образовании через социокультурное проектирование оптимальной структурной упорядоченности системы профобразования [3. С. 45].

Культурно-генетические представления и ценностные модусы актуализируют технологии проектирования нового социокультурного (культурно-исторического) контекста, сопровождающего изменение. Адаптивная устойчивость культурной системы в процессах становления культуры инновационного общества обеспечивается сбалансированным управлением соответствия предпосылок и возможностей культурных изменений к проектированию и моделированию новаторского в культурном процессе [4. С. 170–179].

В контексте вышесказанного, сущность культуры администрирования и обеспечения качества управленческих решений заключает-

ся в том, что в стране разработано национальное ноу-хау каскадной, мультипликационной системы подготовки кадров на (государственных) национальных предприятиях, совместных с иностранными фирмами и частными производствами. В основе данной системы управления лежат межотраслевые учебные центры профессионального образования, созданные на крупных национальных предприятиях.

Эффективно действующая в современном Китае многоступенчатая, разветвлённая система стимулирования к получению образования или повышению квалификации (зависимость возможности повышения заработной платы, увеличения отпуска, частичной оплаты предприятием коммунальных услуг за своих сотрудников и т. п. от наличия образования, учёного звания, высокой квалификации) является одним из примеров каскадного управления, достигающего положительных эффектов в социокультурном развитии страны.

В Китае активно развивается и государственное, и частное образование, поддерживается как краткосрочное обучение, так и академическое образование, как предварительное профессиональное обучение, так и повышение квалификации, поддерживается также и система непрерывного обучения. Создаётся имидж рабочего нового поколения. В соответствии с образовательной политикой партии и государства в КНР сделана установка на обеспечение качественного образования, в том числе и профессионального, для подготовки высококвалифицированных компетентных специалистов.

В Китае внедрена модель профессионального образования, которая детерминирована потребностями инновационного сектора экономики.

Начиная с 2002 г., вопрос о проблемах профессионального образования стал предметом проведения многочисленных специальных и профессиональных конференций под эгидой Государственного совета КНР. Первой из них в июле 2002 г. стала образовательная конференция, документы которой опубликованы под названием «Государственный совет активно продвигает реформу развития профессионального образования». Эта конференция проходила в самом начале XXI в., когда проблемность и противоречивость профессионального образования столкнулась с многочисленными трудностями, проблемами и задачами становления инновационной экономики страны.

После широкомасштабного обсуждения проблемы в контексте общей политики реформ и открытости идеологами страны было решено принять специальную политику, направленную на внедрение современных достижений и передового опыта современного производства в систему профессионального образования и закона «О профессиональном образовании в Народной Республике Китай». На основе анализа новой ситуации, новых задач системы профобразования в зарубежных странах и новых проблем профобразования в Китае был создан специальный комитет и принята стратегия «усиленного развития профессионального образования» в стране, что обеспечило массовое вовлечение в процесс модернизации.

В июле 2010 г. были опубликованы основные принципы Программы долгосрочного развития образовательной реформы КНР, которые обозначили начало современного этапа развития реформы профессионального образования в стране. Идеологи реформы исходили из основной цели программы: построить современную систему профессионального образования для вступления страны в новый этап развития культуры инновационного общества. Сформулированы 4 главные задачи реализации реформы профессионального образования: строительство современной системы профессионального образования, создание механизмов сотрудничества в области образования с предприятиями на основе внедрения инноваций, обновление системы управления профессионального образования в ситуации системных изменений, развитие системы социальной справедливости.

В Китае разработана и внедрена каскадная система подготовки кадров на государственных предприятиях, совместных с иностранными (по преимуществу с немецкими) фирмами и частными производствами. В основе китайской модели профессионального образования лежат межотраслевые центры профессионального обучения, созданные на крупных национальных предприятиях. Данная модель является аналогом немецкой системы образования, в которой основной упор делается на использование практических, производственных площадок. В Германии основные занятия проводятся в лабораториях и цехах учебных центров заводов.

По данной схеме был модернизирован крупнейший в Китае автомобильный гигант страны – Первый Чанчуньский завод (FAW).

Эта крупная корпорация сегодня занимается производством, научными исследованиями, сбытом продукции, внешней торговлей. Сегодня завод имеет совместное производство и лицензионные проекты с иностранными автопроизводителями – *Audi*, *Mazda*, *Toyota*, *Volkswagen*, *Volvo*. Более того, Чанчунь в 1996 г. утверждён Цзилиньским правительством в качестве технико-экономической зоны освоения провинциального уровня. Важнейшим направлением работы этой зоны считается развитие национальной автоиндустрии. В проекте задействованы несколько десятков заводов по производству автомобилей и комплектующих, несколько крупных оптовых рынков, ремонтные мастерские и станции технического обслуживания. Всего на территории зоны работает более 600 предприятий, и это создаёт самый мощный в стране потенциал для развития автоиндустрии. Из семи крупнейших машиностроительных центров страны Чанчуньский завод считается самым перспективным.

Залогом успеха FAW стало сотрудничество с ведущими автопроизводителями мира, в учебных центрах которых прошли переподготовку тысячи китайских специалистов.

Профессиональные компетенции будущие специалисты приобретают в стенах центров профессионального обучения крупных государственных предприятий, например ЦПО Чанчуньского автозавода. Отработав положенное время и не получив рекламаций, лучшие специалисты направляются за дополнительными профессиональными компетенциями на стажировочные площадки совместных предприятий, где должны отработать не менее 5 лет, иначе они обязаны компенсировать расходы на их обучение в ЦПО и на стажировочных площадках.

С 1991 г. был создан ряд предприятий с *Volkswagen*, на которых совместно с иностранными специалистами создан современный китайский автопром, который к 2013 г. дошёл до такого уровня развития, что крупнейшие мировые ярмарки, салоны, проходящие в Пекине и Шанхае, признаются по своему уровню выше, чем европейские. В настоящее время вокруг Первого Чанчунского завода образована сеть совместных предприятий и сервисных служб с такими гигантами, как *Toyota*, *Mazda*, сеть, которая располагает 46 дочерними предприятиями, из которых 30 – в полной собственности корпорации. Среди них: *FAW Jiefang Automobile Company*, *FAWER Automobile Parts Company*, *FAW Car Company*, *FAW Haima Motor Co* (*Hainan Mazda*), *Tianjin FAW Xiali Automobile Company*, *Changchun FAW Sihuan Automobile Company*, *FAW-Volkswagen Automobile Company*, *Tianjin FAW Toyota Motor Company*. Успешно переобученные на зарубежных заводах специалисты стали инновационным двигателем частного бизнеса.

Отработав 5 лет, лучшие специалисты направляются на стажировку на зарубежные автомобильные концерны стран-партнёров для получения инновационных компетенций. По существу данная схема обучения без отрыва от производства представляет собой непрерывность жизненного цикла профессиональных компетенций с инновационной составляющей.

Необходимо отметить, что предметом особого внимания как со стороны государственного сектора в лице научно-исследовательских промышленных центров, так и со стороны частного сектора становятся специалисты, успешно прошедшие через стажировку на зарубежных автоконцернах. Если специалист уходит на частное производство, то последние обязаны компенсировать всё его обучение и предоставить различные бонусы в виде высокой зарплаты, кредитов и т. д. От этих специалистов ожидают, что они смогут внедрить новые технологические, маркетинговые, производственные решения, заменив копирование зарубежных брендов, распространённое на данном этапе в китайском автопроме.

Созданная и реализуемая посредством грамотно и разумно организованной культуры управления изменениями национальная идеология модернизации профессионального образования, являющаяся механизмом обеспечения модернизации современной культуры Китая, создаёт многочисленные положительные эффекты в культуре страны.

Недооценка профессионального образования и роли хорошо подготовленных специалистов в данной сфере имеет глубокие исторические и культурные корни. Отношение китайцев к профессиональному образованию определяется представлениями и ценностями, которые являются значимыми элементами китайского национального менталитета: представления о личной и семейной репутации; представления об общественной иерархии, в которой представители ремесленного сословия занимали низшее, в некоторых китайских провинциях – рабское положение. Преодоление культурно-

го наследия, традиционных представлений и ценностей, отрицательно повлиявших на статус профессионального образования, является главной проблемой, с которой сталкивается и пытается решить реформа профессионального образования.

Исследование основных положений стратегии национальной идеологии модернизации профессионального образования Китая даёт возможность анализа заложенных показателей эффективности модернизации культуры и полученных культурно и социально значимых эффектов, которые свидетельствуют о том, что основным предметом модернизации культуры является преодоление традиционных представлений о низкой значимости профессионального образования и создание нового образа рабочих профессий. Национальная идеология модернизации профессионального образования Китая включает в себя: корпус документов, мероприятия по привлечению населения и совокупность мер по обеспечению эффективности этих мероприятий.

Установлено, что культура администрирования (управления) и обеспечения качества управленческих решений, представленная в «теории и практике каскадного управления», национально адаптирована и отражает способы интеграции учреждений профессионального образования в производственные процессы ведущих предприятий инновационного сектора экономики, использование и заимствование чужого опыта, создание нового имиджа рабочего нового поколения, поддержку собственных инноваций, способы социального отбора носителей профессиональных компетенций.

Модель профессионального образования, внедряемая в Китае, разработана на основе деятельности центров профессионального обучения Чанчуньской автомобильной зоны технико-экономического освоения, в том числе центра профессиональных компетенций СП *FAW-Volkswagen Automobile Company*. Она включает в себя человеческие ресурсы, формы непрерывного профессионального образования, центры и учреждения профессионального образования, механизмы формирования профессиональных компетенций с инновационной составляющей, процессы интеграции учреждений профессионального обучения в производственный цикл.

Внедряемая в КНР модель профессионального образования, детерминированная процессами инновационного сектора экономики, представляется весьма результативной и может рассматриваться как пример удачного синтеза национальных особенностей и международного опыта.

Список литературы

1. Китай – Россия: сравнительный анализ образовательных реформ на рубеже XX–XXI веков / под ред. Н. Е. Боревской. М., 2011.

2. Малявин В. Китай управляемый: старый добрый менеджмент. М.: ЕВРОПА, 2005. 304 с.

3. Цзян Сяоянь. Исследования и поиски по созданию системы подготовки высококвалифицированны специалистов в Китае и России // Материалы междунар. форума «Модернизация профессионального образования в Китае, России, Монголии». Чита: ЗабГУ, 2013.

4. Го Синь, Гомбоева М. И., Замошникова Н. Н. Культурное наследие и социокультурные факторы, определяющие проблемы модернизации профессионального образования в Китае // Учёные записки ЗабГУ. 2013. № 4. С. 170–179.

References

1. Kitaj – Rossija: sravnitel'nyj analiz obrazovatel'nyh reform na rubezhe HH–HHI vekov / pod red. N. E. Borevskoj. M., 2011.

2. Maljavin V. Kitaj upravljaemyj: staryj dobryj menedzhment. M.: EVROPA, 2005. 304 s.

3. Czjan Sjaojan'. Issledovanija i poiski po sozdaniju sistemy podgo-tovki vysokokvalificirovanny specialistov v Kitae i Rossii // Materialy mezhdunar. foruma: «Modernizacija professional'nogo obrazovanija v Kitae, Rossii, Mongolii». Chita: ZabGU, 2013.

4. Go Sin', Gomboeva M. I., Zamoshnikova N. N. Kul'turnoe nasledie i sociokul'turnye faktory, opredeljajushhie problemy modernizacii professional'nogo obrazovanija v Kitae // Uchjonye zapiski ZabGU. 2013. № 4. S. 170–179.

Статья поступила в редакцию 19.09.2013 г.