

На правах рукописи

Го Синь

Го Синь

**Социокультурные эффекты модернизации
профессионального образования в Китае**

24.00.01 – теория и история культуры

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата культурологии

5 ДЕК 2013

Чита – 2013



005543641

Работа выполнена на кафедре теории истории культуры, искусств и дизайна
ФГБОУ ВПО «Забайкальский государственный университет»

Научный руководитель

доктор культурологии, профессор;
ФГБОУ ВПО «Забайкальский
государственный университет»,
заведующая кафедрой теории и истории
культуры, искусств и дизайна
Гомбоева Маргарита Ивановна

Официальные оппоненты:

доктор философских наук, доцент;
ФГБОУ ВПО «Забайкальский
государственный университет»,
профессор кафедры философии
Засухина Виктория Николаевна

кандидат культурологии, доцент;
ГБОУ ВПО «Московский государственный
педагогический университет»,
доцент кафедры китайского языка
Ленинцева Валентина Алексеевна

Ведущая организация

Институт монголоведения, буддологии и
тибетологии Сибирского отделения
Российской Академии наук (ИМБит СО
РАН)

Защита состоится 25 декабря 2013 г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Д.212.069.02 при ФГБОУ ВПО «Забайкальский государственный университет» по адресу: 672007, г. Чита, ул. Бабушкина, 129, зал заседаний ученого совета.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВПО «Забайкальский государственный университет» по адресу: 672000, г. Чита, ул. Кастринская, 1.

Автореферат разослан 25 ноября 2013 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор философских наук, доцент



Е. Ю. Захарова

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Образование в современном мире приобретает колоссальную роль, которая заключается, прежде всего, в стимулировании и реализации возможностей инновационного развития. Это определяет необходимость выстраивания такой системы образования, которая может способствовать формированию мышления, отвечающего современным требованиям культуры интеллектуальной деятельности.

Образование сегодня, с одной стороны, превращается в главную движущую силу модернизационного развития: в экономике появляется новый сектор – мотивационный, настроенный на образование; формируется новый класс интеллектуалов, который определяет стратегии и перспективы развития современной цивилизации; знание становится главным капиталом и т. д. С другой стороны, внутри самого образования происходят изменения, делающие его адекватным современным требованиям и показателям качества, научным достижениям и техническим условиям и т. п.

Актуальность проблемы модернизации образования заключается в анализе влияния модернизационных мероприятий на изменение, как системы образования, так и в целом социокультурной сферы и развитие человеческого потенциала. Человеческий потенциал является значимым показателем и фактором развития любой культуры. Это обуславливает возрастание роли образования. Расчет индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) в ежегодных отчетах о развитии человеческого потенциала ООН с обязательностью учитывает такой индикатор, как образование (уровень грамотности, продолжительность обучения, коэффициент дифференциации индекса образования, превышение уровня образования (грамотности) населения одной страны (региона) над другой). Таким образом, будущее любой страны зависит от того, как она откликается на проблемы образования и инвестирует в решение этих проблем.

Существует закономерная взаимосвязь 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, в которой главная ставка сделана на образование, которому отведена роль главного фактора модернизации культуры. Стратегии инновационных изменений современного китайского образования учитывают такие показатели, как: образовательный уровень, интеллектуальные и творческие способности, перспективы развития человека – одним словом, все 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 определенности 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).

Типология нововведений в современном профессиональном образовании Китая определена национальной и цивилизационной спецификой данной страны и общими закономерностями развития нововведений в контексте международной интеграции. Таким образом, актуальность исследования возрастает в контексте обобщения опыта модернизации системы профессионального образования современного Китая и других стран, России в частности. Сравнительно-сопоставительный анализ социокультурных эффектов системных изменений в организации профессионального образования современного Китая и России позволит перенести положительный опыт изменений в систему профессионального образования России.

Степень научной разработанности проблемы.

Большой интерес для данной диссертации представляют исследования по культуре управления. Проблемы формирования и развития организационной культуры в контексте управления культурной модернизацией как системным изменением освещены в работах К. Арджириса, Д. Аркаро, Э. Деминга, М. Мак Гилла, С. Хантингтона и др.

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, такими как система образования вообще, профессионального образования в частности. Вопросы социально-экономического, социокультурного значения модернизации системы образования получили освящение 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. Сластенина, 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 годов XX века. Достаточно подробно данная тема представлена в совместной китайско-российской монографии «Китай – Россия: сравнительный анализ образовательных реформ на рубеже XX – XXI веков». 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.).

Сравнительный анализ развития систем профессионального образования в Китае и России произведен коллективом исследователей под руководством Н. Е. Боровской.

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

В китайской печати различные аспекты модернизации освещались в работах Мэй Жули, Сяо Цзунлю, Фэнь Сяньцзо. Этими учеными были изучены различные сферы государственного управления системными изменениями в сфере образования. Проблемы модернизации образования, связанные с вступлением КНР в ВТО в 2001 г. были поставлены и детально изучены Ин Голянь, Хуан Юньжень и Ху Вэй.

Эффекты реформы в сфере образования Китайской народной республики были рассмотрены Ван Бинмином, Кан Нин, Чжан Бэйбэем, Цзинь Сибином.

Анализ первых результатов модернизации профессионального образования в Китае, России и Монголии был акцентирован на Международном форуме: «Модернизация профессионального образования в Китае, России, Монголии» (Чита: ЗабГУ, 2013). Форум показал, что в настоящий момент актуально исследование влияния модернизационных мероприятий на изменение в социокультурной сфере.

Все вышеназванные ученые в большей или меньшей степени рассматривают проблемы культурной модернизации, в том числе и применительно к китайской системе профессионального образования на

современном этапе развития, но до сих пор нет исследований, посвященных целостному, системному культурологическому анализу эффектов модернизации профессионального образования в Китае.

Объектом исследования является современная культура Китая.

Предмет исследования: социокультурные эффекты модернизации профессионального образования в современной культуре Китая.

Цель исследования: выявить и обосновать основные социокультурные предварительные эффекты модернизации профессионального образования и ее влияние на культуру страны.

Анализ исследовательской литературы, включенное наблюдение за процессами модернизации профессионального образования Китая определили необходимость решения следующих задач:

1. выявить и проанализировать мировоззренческие и социокультурные факторы, тормозящие развитие профессионального образования в Китае;

2. описать национальную идеологию модернизации профессионального образования как механизм, обеспечивающий эффективность модернизации культуры КНР;

3. выявить роль культуры администрирования (управления) и определить качество управленческих решений, реализующих национальную идеологию модернизации профессионального образования в современном Китае;

4. описать внедряемую в Китае модель профессионального образования, включенного в систему инновационного сектора экономики.

Теоретическое и методологическое основание диссертационного исследования.

В качестве теоретической основы в диссертационной работе используются:

– теория культуры администрирования и управления (Ч. Линдблом, Д. Вальдо);

– теория организационной культуры управления (Д. Итон, Г. Саймон, В. И. Маслов);

– теория государственного управления: силовое «ба-дао», публичное управление «ван-дао» (Гуань Чжун).

Социокультурное проектирование культурных процессов, изучение изменяющихся состояний культуры предполагает опору на теорию целостности, культурного холизма (Я. Х. Сматс, Э. Ласло).

Методология исследования. В качестве основного в данном исследовании использован междисциплинарный культурологический подход, который дает 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 диссертации 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. В качестве демонстрации кардинального изменения выступают новое культурное нормотворчество, адаптированная культурная практика, становление культуры инновационных технологий и пр.

В данном диссертационном исследовании использованы общенаучные принципы развития, всеобщей взаимной связи, системности, историзма; следующие общенаучные методы: анализ и синтез, индукция и дедукция, исторический и логический, а также аналогии, сравнения, объяснения, метод сравнительного анализа и др.

Зарубежную источниковедческую базу диссертации составили научные обзоры и аналитические работы специалистов по проблемам модернизационного развития систем профобразования в КНР и России Лю Гуйлинь, Лю Чуньшин, Ши Чанфа, Юй Цзугуан и др.; различные законодательные и постановления по вопросам модернизационных изменений в системах профессионального образования Китая и России; Интернет-источники.

Научная новизна:

1. выявлены и проанализированы мировоззренческие и социокультурные факторы, препятствующие модернизации профессионального образования в Китае начала XXI века;

2. описана национальная идеология модернизации профессионального образования как механизм обеспечения модернизации современной культуры Китая;

3. выявлена историко-культурная и идеологическая детерминированность культуры управления и эффективность современных управленческих решений, направленных на реализацию национальной идеологии модернизации профессионального образования в Китае;

4. описана внедряемая в Китае модель профессионального образования, детерминированная процессами инновационного сектора экономики на примере функционирования центров профессионального обучения.

Положения, выносимые на защиту.

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

2. Исследование основных положений стратегии национальной идеологии модернизации профессионального образования Китая дает 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.

3. Установлено, что культура администрирования (управления) и обеспечения качества управленческих решений, представленная в «теории и практики 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.

4. 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.

Научно-теоретическая и практическая значимость работы.

Теоретическое значение предлагаемой диссертации определяется тем, что её материалы и результаты могут быть использованы при дальнейшем изучении актуальных проблем теории модернизации незападных стран, теории управления как обеспечения необходимого структурного сдвига в создающейся культурной реальности. В работе конкретизируются

культурологические аспекты теории модернизации современного профессионального образования и разработке перспектив его дальнейшего инновационного развития.

Материалы работы, положения и выводы, полученные в ходе исследования, вносят вклад в современную культурологию, философию, педагогику.

Выводы и практические рекомендации, полученные в результате данного диссертационного исследования, могут использоваться при разработке государственных программ в области образования и развития экономических связей, а так же в качестве основы для разработки учебных пособий по изучению культуры КНР, в преподавании культурологии, истории культуры, истории педагогики, педагогики для аспирантов, магистрантов и бакалавров, при подготовке и чтении спецкурсов по данной теме.

Апробация работы.

Основные идеи и положения диссертационного исследования нашли отражение в 7 статьях, в том числе в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

Результаты проведенных исследований представлялись и обсуждались на международных научных конференциях: IV Международной научно-практической конференции «Лингвистика и Межкультурная коммуникация в современном мире» (Чита: ЗабГГПУ, 2010); Международной научно-практической конференции «Трансграничье в изменяющемся мире» (Чита: Заб ГГПУ, 2010).

Материалы и результаты диссертационного исследования внедрены в учебный процесс, использованы в рамках лекционных курсов, обсуждались на кафедре теории и истории культуры, искусств и дизайна Забайкальского государственного университета.

Структура диссертации. Диссертация состоит из «Введения», двух глав, включающих 4 параграфа, «Заключения» и списка литературы.

2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во «Введении» обосновывается актуальность темы исследования, характеризуется степень изученности проблемы, устанавливаются объект и предмет исследования, формулируются цели и задачи диссертации, определяются методологические принципы, оценивается новизна научных результатов, раскрывается теоретическая и практическая значимость работы.

В I главе «Модернизация профессионального образования в Китае как фактор социокультурной модернизации культуры» выявлены основные социокультурные особенности отношения населения Китая к образованию, обуславливающие высокий спрос на высшее образование в секторе управления и критически низкий спрос на образование в техническом секторе экономики; выявлены основные тенденции модернизации профессионального образования в Китае как условия модернизации социокультурной сферы.

В параграфе 1.1. «Проблема модернизации профессионального образования в современном Китае: социокультурные и мировоззренческие факторы» дается культурологический анализ сложившейся совокупности социокультурных влияний, условий, причин, оказывающих влияние на проблемность процесса модернизации современного профессионального образования в Китае.

Для Китая характерна недооценка профессионального образования и роли хорошо подготовленных специалистов в данной сфере. Пренебрежительное отношение к профессионально-технической сфере, а также к естественнонаучным знаниям отчасти можно объяснить тем, что исторически благоприятные природные условия позволяли Китаю направлять все усилия не на преобразование естественной среды обитания и понимание объективных законов материального мира, а на развитие науки, трактовавшей нормы социальных взаимоотношений, принципы гуманного общества и представления о совершенной личности.

Отсутствие установки на построение логического знания и системы естественных наук является одним из главных признаков китайской гуманистической традиции. Более того, научно-технические знания, направленные на изучение и преобразование природы, считались недостойными звания науки и часто именовались как «низменное занятие», «пустяковое учение», «исключительно мастерское, но ненужное искусство», утверждалось даже, что изучение ремесла и естествознания способны воспрепятствовать развитию личности. Даже заимствования у Запада считались бесполезным и вредным занятием. Этот ментальный стереотип сохранился даже в Новейшее время, когда был взят курс на использования научных достижений Запада для противостояния самому же Западу (политика «усвоения заморских дел»). Все вышеизложенное привело к постепенному уменьшению роли научно-исследовательской деятельности и к торможению научно-технического прогресса в Китае.

Гуманитарное знание традиционно формировало китайскую правящую элиту. Образ чиновника являлся самым привлекательным, тогда как представители ремесленного сословия занимали низшее, в некоторых китайских провинциях – рабское положение. На определенном историческом этапе ремесленникам запрещалось участвовать в государственных экзаменах, претендовать на ученую степень, государственную службу и возможность перейти в высшие слои аристократии.

Отношение китайцев к профессиональному образованию имеет глубокие корни в истории и культуре. Оно определяется представлениями и ценностями, которые являются значимыми элементами китайского национального менталитета. Значимыми факторами, повлиявшими на отношение китайцев к профессиональному образованию, являются традиционные представления о личной и семейной репутации и представления об общественной иерархии.

Представление о личной репутации – одна из типичных, традиционных особенностей китайской психологии и культуры. Она является руководящим моральным принципом китайской традиционной культуры. Китайцы очень дорожат «личной репутацией» и «добрым именем». В традиционном китайском понимании, «личная репутация» выражает, с одной стороны, стремление человека к самовозвышению и преувеличению собственной важности в глазах других людей, а также то, что о человеке могут сказать и подумать другие люди в той или иной ситуации; с другой стороны – всеобщее признание и положение в обществе, которое человек приобретает благодаря своим достижениям и поступательное «восхождение» человека на протяжении всей его жизни, являющееся результатом как общественного мнения, так и упорного труда и непрерывного саморазвития. В то же время, в традиционном конфуцианском понимании «личной репутации», тот человек, который занимается любимым делом с малых лет и достигает мастерства в своей деятельности, постепенно теряет уважение и значимость в глазах окружающих.

Непосредственную связь с «личной репутацией» индивида имеет его статус, то есть «личная репутация» определяет место в социально иерархии.

В китайском менталитете, с одной стороны, не достает осознания индивидуальности и собственного «я», с другой стороны, превалирует представление о социальной иерархии и соотносении себя с определенной группой людей или каким-либо социальным слоем. Носитель китайского менталитета отождествляет свою личность, свое «я» со статусом и определяет себя по принадлежности к тому или иному социальному слою.

Представители ремесленного сословия занимали в общественной иерархии низшее, в некоторых китайских провинциях – рабское положение. Четкое разделение на два социальных слоя – образованную знать (чиновников-управленцев), составлявшую высший слой общества, и простой народ, не обладавший книжным знанием, а передававший практические навыки и умения из поколения в поколение, обозначилось уже на раннем этапе исторического развития китайской культуры. Ученая знать имела ряд классовых привилегий. Начиная с древности, вплоть до настоящего времени, когда общество в Китае разделено на классы партийных деятелей и рабочих, сохраняется убеждение, что достижение высокого положения дает человеку возможность получать выгоды от этого положения (например, доступ к дефицитным товарам).

В обществе, где преобладают отношения между людьми по типу «благородный – простолюдин», «старший – младший», «родственник – незнакомец» и т. д., понятие равноправия теряет всякую значимость, а принцип «равенства всех перед законом» начинает казаться скорее номинальным, чем реально действующим. В подобных условиях предпочтительней оказывается служба в государственных учреждениях или органах государственного управления, а не рабочая профессия.

За последние годы в Китае возросло осознание важности профессионального образования и той роли, которую оно играет в развитии страны (решение актуальных проблем с перенасыщенность аграрного населения, проблемы занятости и т. д.). Поддержка правительства способна повысить престиж профессиональных кадров и сделать выпускников, получивших профессиональное образование, конкурентоспособными на рынке труда. Реформа профессионального образования в современном Китае направлена, в том числе и на решение проблемы преодоления культурного наследия, традиционных представлений и ценностей, отрицательно повлиявших на статус профессионального образования.

В параграфе 1.2. *«Национальная идеология модернизации профессионального образования в культуре современного Китая»* описываются концептуально оформленные взгляды и идеи, отражающие установки китайского государства и общества на модернизацию профессионального образования, как механизма, обеспечивающего развитие культуры КНР в соответствии с требованиями и достижениями современного мира; приводятся выдержки из основополагающих правительственных документов касающихся организации образовательного процесса в высшей школе, в частности в области профессионального образования технической направленности. Помимо корпуса документов китайская идеология модернизации профобразования включает в себя мероприятия по привлечению населения и совокупность мер, направленных на обеспечение эффективности этих мероприятий.

Китайская идеология модернизации, с одной стороны, дает высокие темпы роста экономики, с другой стороны, является национально адаптированной, то есть сохраняет культурное и духовное наследие нации.

Рассматриваемая нами идеология представляет модель развития (в противовес модели простого роста или модели преодоления кризиса) – развития на основе качественных изменений.

Стратегия национальной идеологии модернизации профессионального образования Китая, включающая в себя способы и долгосрочный план реализации поставленных задач по реформированию данной сферы, направлена на получение культурно и социально значимых эффектов (результатов). Одной из поставленных реформаторами задач является преодоление традиционных для Китая представлений о низкой значимости профессионального образования и создание нового образа рабочих профессий.

Целью реформы образования, официально обнародованной ЦК КПК и Госсоветом 13 февраля 1993 г., является повышение образовательного уровня всего населения страны, удовлетворение потребностей модернизационного изменения во всех отраслях экономики с помощью высококвалифицированных кадров, разработка основной структуры системы образования, отвечающей специфическим условиям Китая и требованиям XXI века, создание современной и надежной системы образования. Одним из

действенных способов достижения этой цели рассматривается введение всеобщего девятилетнего образования и ликвидация неграмотности среди молодежи и населения среднего возраста. В крупных городах и экономически развитых прибрежных районах предполагается ввести всеобщее полное среднее образование

Министерство образования КНР определило конкретные показатели и ориентиры изменений социокультурной сферы страны, выраженные в цифрах: к 2020 году на 100 тысяч человек будет приходиться примерно 13,5 тысяч специалистов с высшим и 31 тысяч человек со средним образованием, неграмотность и полуграмотность снизится до 3% и более, средний период обучения приблизится к 11 годам (в настоящее время – 8 лет).

Главная ставка в современном Китае сделана на профессионально-техническое образование, которое рассматривается как необходимое условие подготовки квалифицированной рабочей силы и укрепления экономики посредством развития ее инженерно-прикладных отраслей. Особое внимание уделяется заочному и дистанционному обучению с использованием информационных технологий.

Согласно плану, разработанному Министерством образования Китайской народной республики, правительством создана система финансирования образования, которая рассчитана исходя из пятилетнего плана развития страны. В соответствии с данным планом Минобразования государство, например, оплачивает до половины стоимости обучения на средней ступени профессионального образования. Финансовые потоки, направленные в образование, строго контролируются определенными государственными структурами: ревизионным отделом в Министерстве образования, имеющим филиалы во всех провинциях, отделом экономических преступлений в полиции и др.

Руководство КНР ориентирует общество на развитие технологий, поскольку примитивное сельское хозяйство не дает тех ресурсов, которые необходимы для масштабной перестройки национальной экономики. В связи с чем отдельным пунктом в Концепции модернизации образования заявлены: нацеленность общества на развитие передовых технологий, создание наукоемких предприятий, научные исследования, которые должны строго соответствовать как научно-технической политике государства, так и потребностям экономического развития страны. Наука и техника должны стать главной производительной силой.

Роль технических специализаций и направлений в Китае неуклонно растет. Профессиональное образование дают специализированные вузы, техникумы, средние школы, подготовительные центры и технические школы для взрослых.

Для того чтобы профессиональное образование больше соответствовало новой культуре страны и экономической политике, государство приняло действенные меры по урегулированию и реформированию профессионального образования, ориентированного на трудоустройство.

Эффективное улучшение структуры трудоустройства, значительное увеличение этого показателя для выпускников системы профессионального образования, а также содействие процессу популяризации высшего образования является одной из целей реализации реформы образования.

Государство делает упор на претворение в жизнь двух проектов профессионального образования:

- проекта подготовки сельской рабочих кадров, перемещающихся в города;

- проекта подготовки дефицитных высококвалифицированных кадров для отраслей современного производства и предприятий бытового обслуживания.

Глава II «Культура управления модернизационными процессами в современном Китае (на примере модернизации системы профессионального образования)» посвящена исследованию разработанной на основе анализа ситуации, сложившейся в системе профессионального образования Китая и ее новых проблем, особой национальной стратегии «усиленного развития профессионального образования» в форме каскадной, мультипликационной системы подготовки квалифицированных кадров на совместных с иностранными фирмами предприятиях (на крупных автомобильных концернах).

Параграф 2.1. «Культура управления модернизацией профессионального образования в современном Китае» посвящен исследованию и оценке организации управления изменениями в области профессионального образования, культуре администрирования, направленной на решение не только проблем системы образования, но и проблема управления их влиянием на социокультурную жизнь страны, в период модернизации профессионального образования.

Культура администрирования и обеспечения качества управленческих решений в сфере стратегического управления, государственного администрирования национально адаптирована. 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, основанные на учете 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.

С целью сохранения наследия и национального творчества. Созданы профессиональные образовательные учреждения, осуществляющие подготовку кадров для системы национальной культуры. Они ориентированы на современные системы воспроизводства культурного наследия, в том числе посредством цифровых технологий. Осуществляется подготовка кадров для различных отраслей национальной культуры и

народного искусства по 65 видам новых специальностей в новых учебных заведениях. С целью поддержания всех видов народного искусства новыми техническими возможностями в существующих средних и высших учебных заведениях открыты более 50 специальностей информационно-технологического профиля. Таким образом, можно говорить о том, что образованию дана четкая установка на поддержание социокультурной преемственности и популяризацию культурного наследия страны, что играет немаловажную роль в развитии традиционной культуры и продвижению культурного наследия страны на мировой рынок арт-бизнеса.

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.

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.

В контексте вышесказанного, сущность культуры администрирования и обеспечения качества управленческих решений заключается 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, разветвленная 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, ученого 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. Создается 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.

Эффективная культура управления и обеспечения качества управленческих решений в современном Китае содействует международному сотрудничеству, страна активно заимствует и успешно внедряет чужой опыт. Так, например, в КНР широко распространен опыт европейских стран по проведению конкурсов профессий и соревнований профессионалов в различных сферах. Но в отличие от европейских стран, Всенародный конкурс профессиональных навыков в Китае проводит вступительные экзамены на общее образование и экзамены профессионального характера.

Серию управленческих решений начала XXI века в Китае называют серией «умных решений», которые, с одной стороны, способствуют развитию профессионального образования, с другой – влекут за собой новые требования к его содержанию. Эффектами от этих решений стали: создание системы профобразования, сориентированного на трудоустройство, повышение уровня профессионализма кадров, интенсивность внедрения инновационного продукта и развития инновационного предпринимательства.

К таким решениям можно отнести, например, те, которые были приняты в ноябре 2005 года на созванной Государственным Советом общенациональной конференции профессионального образования. Было определено позиционирование профобразования как важной основы социокультурного развития и ключевого звена образовательной стратегии страны. Сделаны установки на необходимость создания и усовершенствования современной системы профессионального образования с китайской спецификой, постепенное увеличение государственных инвестиций в сферу профессионального образования, привлечение инвестиций из частного сектора экономики. Сформулированы цели профессионального образования: развитие индивидуальных способностей и запросов каждого человека, укрепление материально-технической базы, обновление содержания профессионального обучения, помощь семьям, имеющим одаренных детей.

К числу «умных» управленческих решений можно также отнести общую стратегию «Приоритетного развития образования и укрепления трудового потенциала», выдвинутую в октябре 2007 года на XVII съезде партии. В ней необходимость активного развития профессионального образования рассматривалась как основа улучшения уровня и качества жизни

народа и как условие строительства будущего страны в условиях всемирной конкуренции.

В июле 2010 года, были опубликованы основные идеологические принципы и финансовые механизмы Программы долгосрочной образовательной реформы, рассчитанной до 2020 года. В ней сформулированы главные принципы построения инфраструктуры профессионального образования: проведение реформы школьной системы; содействие строительству современной системы профессионального образования; создание межотраслевого производства и механизма сотрудничества в области производства и образования; укрепление системы управления; углубление целесообразности и практической пользы международных обменов и сотрудничества.

К июлю 2011 года была сформирована правовая система, обеспечивающая механизм функционирования современного профессионального образования, включающая основные законы: «Закон об образовании», «Закон о профессиональном образовании», «Трудовое право» и др., а также административные правила, провинциальные и местные положения о поддержке профессионального образования. Предполагается, что совокупность этих законов, нормативно-правовых актов, организационных и методических документов, регламентирующих и регулирующих правоотношения в сфере образования, повлечет за собой ряд положительных эффектов в модернизации Китая.

В параграфе 2.2. *«Профессиональное образование современного Китая в системе инновационной экономики»* речь идет о внедряемой в Китае модели профессионального образования, которая детерминирована процессами инновационного сектора экономики. Описание этой модели осуществляется на примере функционирования центров профессионального обучения Чанчуньской автомобильной зоны технико-экономического освоения, в том числе центра профессиональных компетенций СП «FAW-Volkswagen Automobile Company».

Начиная с 2002 года, вопрос о проблемах профессионального образования стал предметом проведения многочисленных специальных и профессиональных конференций под эгидой Государственного Совета КНР. Первой из них в июле 2002 года стала образовательная конференция, документы которой опубликованы под названием «Государственный совет активно продвигает реформу развития профессионального образования». Эта конференция проходила в самом начале XXI века, 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 принято решение о принятии специальной политики, направленной 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 в системе профобразования в зарубежных странах и новых проблем профобразования в Китае был создан специальный комитет и принята стратегия «усиленного развития профессионального образования» в стране, что облегчило данному документу ситуацию массового вовлечения в проект модернизации.

В июле 2010 году 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 четыре 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 году утвержден 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 создает 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.

Необходимые базовые 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 году был создан ряд совместных предприятий с Volkswagen, на которых совместно с иностранными специалистами создан современный китайский автопром, который к 2013 году дошел 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-партнеров 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 со стороны как государственного сектора в лице научно-исследовательских промышленных центров, так и со стороны частного сектора становятся специалисты, успешно прошедшие через стажировку на зарубежных автоконcernах. Если специалист уходит на частное производство, то последние обязаны компенсировать все 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, распространенное на данном этапе в китайском автопроме.

В Китае есть свои проблемы и недоработки в модернизации образования, но в целом, опыт этой страны может быть использован в других странах, в том числе в России. Из отработанной и осуществляемой в современном Китае практики обеспечения системных изменений в культуре

посредством подготовки профессиональных кадров можно было бы позаимствовать культуру администрирования, организацию и культуру управления изменениями, умение использовать опыт организации зарубежных стран, интенсивность внедрения необходимых для инновационного развития экономики технологий, установку на создание имиджа современного рабочего и повышение престижа рабочих профессий.

В «**Заключении**» подводятся основные итоги диссертационного исследования, формируются главные выводы и намечаются пути дальнейшей разработки научных проблем затронутых в работе.

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

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.

3. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ ИЗЛОЖЕНЫ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Го Синь. Социокультурные факторы, определяющие статус профессионального образования в Китае // Ученые записки ЗабГУ. 2013. № 4. С. 215–221.

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

3. Го Синь. Культура управления модернизационными процессами в современном Китае (на примере модернизации системы профессионального образования) // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Педагогика. Психология. № 6, 2013. С. 17–26.

Статьи, опубликованные в сборниках, изданных по материалам международных, всероссийских и региональных научных конференций, других изданиях:

1. Го Синь. Социально-культурный имидж политической партии (на примере Коммунистической Партии Китая) // Материалы IV Международной научно-практической конференции «Лингвистика и Межкультурная коммуникации в современном мире». Чита: Заб ГГПУ, 2010. С. 279–287.

2. Го Синь. Сотрудничество Цицикарского университета с российскими вузами в сфере культуры и образования // Материалы международной

научно-практической конференции «Трансграничье в изменяющемся мире». Чита: ЗабГГПУ, 2010. С. 193–197.

3. Го Синь. Подход к продвижению интернационализации высшего образования Китая с целью содействия развитию и продвижению национальной культуры // Китайское высшее образование. Пекин: № 10. 2012. С. 30–34.

4. Го Синь. Подготовка китайских высококвалифицированных кадров по интернационализации высшего образования. Пекин: № 1 (25). 2012. С. 59–63.

Подписано в печать 24.11.13. Формат 60×84/16.
Гарнитура «Times». Бумага офсетная. Способ печати оперативный.
Усл. печ. л. 1,3. Уч.-изд. л. 1,3. Заказ № 14413. Тираж 100 экз.

Забайкальский государственный университет
672039, г. Чита, ул. Александрo-Заводская, 30