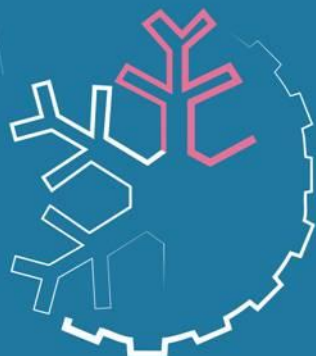


**Международный конгресс
«СИБИРСКИЙ ПЛАЦДАРМ: ВРЕМЯ НОВЫХ РЕШЕНИЙ»**



**Сибирский
плацдарм**

Технологии • Ресурсы • Человек

**Siberian
Platform**

Technologies • Resources • Human

Сибирский федеральный университет

**19-20 апреля 2017 г.
г. Красноярск**

Экономическое образование: состояние, тенденции, перспективы

В.А. Курешов

Директор центра международных
образовательных программ ИЭУП СФУ,
Комиссионер Европейского совета по бизнес
образованию

Экономическое и бизнес образование

- Экономика знаний.
- Скорость современных выдающихся открытий не имеет исторических прецедентов.
 - В таких областях как искусственный интеллект, робототехника, интернет продукты, автономные транспортные средства, 3D принтеры, нанотехнология, биотехнология, материаловедение, хранение энергии, и квантовые вычисления.
 - Одновременно огромное число людей использует мобильные аппараты с беспрецедентными по мощности процессорами, объемами хранения информации и доступа к знаниям.
- Масштаб и глубина этих изменений возмещают о трансформации в целом системы производства, управления и администрирования.
- С учетом масштаба трансформации и возникающих разрывов очевидно, что степень требуемых изменений может быть обеспечена только подготовленными кадрами.
- Экономика знаний – знание экономики, навыки ведения бизнеса.

Сигналы рынка труда

- Американские и мультинациональные компании выражают беспокойство в отношении дефицита инженеров и ученых с глобальными навыками, необходимыми для рабочей силы современности. Отчет, выполненный IBM «Работа за пределами границ», на основе данных переговоров с более чем 700 руководителей офисов по управлению человеческими ресурсами по всему миру, выявил дефицит трех главных компонентов глобальной рабочей силы:
 - **культивирование креативных лидеров;**
 - **мобилизация более высокого темпа и гибкости;**
 - **капитализация коллективного знания.**
- «Найти людей с умениями конкурировать на все более безграничном рынке и поддерживать инновации достаточно сложно. Управление людьми с различными культурами, находящимися в разных местах расположения и часовых поясах является, вероятно, еще более сложной задачей».

Взгляд работодателей

- Современный рынок требует от менеджеров заниматься постоянным профессиональным развитием, отмечая, что идеальный набор навыков – «треугольник талантов» – есть комбинация **технических, лидерских и стратегических, бизнес управленческих компетенций**.
 - В контексте бизнеса все большее число компаний рассматривают необходимыми дополнительные навыки ***лидерства и управления бизнесом***, т.е. компетенции, которые способны поддерживать долгосрочные стратегические цели.

Факторы и тренды

- Стремительное обновление знаний и технологий
- Глобализация
- Информатизация
- Цифровизация
 - Постоянство и скорость изменения бизнес ландшафта
 - Усиление конкурентной среды
 - Появление новых ниш
 - Изменение характера и содержания работ
 - online banking, online insuring, online booking, trivago, online shopping, Amazon.com
 - Обучение в течение всей жизни
 - ***Непрерывное*** развитие персонала, ***возрастающая роль лидерских качеств и поведенческих навыков.***

Цифровизация

- В 2015 году бизнес школа IMD определила степень риска, с которой та или иная индустрия подвергнется «цифровому разрушению»
 - В числе инструментов исследования организаторы опросили свыше 940 первых лиц ведущих компаний мира
- В результате этого комплексного исследования была создана модель «Цифрового смерча», определяющую степень вероятности «разрушения» индустрии
 - В первую десятку, наряду с технологическими и производственными отраслями, розничной торговлей, индустрией медиа и развлечений, попали сферы **финансовых услуг, образования, здравоохранения.**

Влияние на систему образования

- Фокус в образовательной индустрии смещается
 - от затрат на образование и науку — к возврату инвестиций;
 - от местного оказания услуг — к глобальному присутствию;
 - к разработке программ, адаптированных под потребности заказчика;
 - к адекватному реагированию на неизменно растущий тренд — обучение через всю жизнь.

Глобализация

- Чтобы оставаться конкурентоспособным образование должно идти в ногу с глобализацией общества происходившей в последние десятилетия, и сделавшей беспрецедентно быстрыми потоки идей, технологий, людей и информации.
- В настоящее время, как никогда прежде, высшее образование получило глобальный мандат:
 - будущая рабочая сила – даже на региональном уровне – будет вынуждена думать глобально. *Чтобы быть успешными сегодняшние выпускники должны быть подготовлены к работе с разными обществами и странами.*
 - современные вызовы – изменение климата, эпидемии, киберпреступность, ожесточенный экстремизм – не могут быть преодолены в рамках одной страны. Научные исследования по указанным вопросам также являются глобальными и требуют транснационального сотрудничества.

Отличительные особенности университетов (по Йоханну Виссема)

Второго поколения	Третьего поколения
Две цели – наука и образование. Отсутствие заинтересованности с применении созданных знаний	Извлечение экономических выгод из новых знаний является основным видом деятельности и становится третьей целью.
Действует на региональном рынке. Отношения коллегиальности между университетами	Действует на международном конкурентном рынке
Университеты самоизолированы друг от друга без формальных связей между собой	Университеты являются открытыми, сотрудничающими со многими партнерами
Монодисциплинарные исследования и доминирование факультетов	Трансдисциплинарные исследования и рост значения университетских институтов
В основном элитарное образование для обеспеченных студентов	Мультикультурные организации: сочетание массового и элитарного образования
Национальные университеты	Космополитные университеты
Важная роль государственного финансирования и регулирования	Отсутствие прямого государственного финансирования и вмешательства в управление университетами

Влияние факторов

- Университеты предпринимательского типа (3.0 университет)
- Профиль студенчества
 - изменение менталитета, иные предпочтения, опыт
- Преподавательский состав
 - изменение характера труда,
 - приобретение новых ролей и дополнительных функций,
 - непрерывный процесс саморазвития
- Образовательные программы
 - междисциплинарные,
 - усиление фундаментальности и практико-ориентированные
- Методы и формы обучения
 - активные, с широким использованием IT технологий,
 - модульная организация,
 - дистанционное (E learning and M learning)

Студенчество

- Сегодня студентам нужны программы, которые подходили бы к их режиму и образу жизни, а не наоборот, как было раньше.
- Студенты информационной эры предпочитают действия - знаниям, метод проб и ошибок – логике, и компьютер – ручке.
- Они хорошо знакомы с компьютером и другими персональными устройствами, и уверенно используют IT технологии.
- Многозадачность – это стиль их жизни, нахождение на связи им необходимо и не терпит задержек.
- Увеличение доли возрастных студентов.
- Тенденция к росту числа «переводных» студентов, (желающих обучаться по программе, удовлетворяющей все их требования, в другом институте с целью завершения обучения и получения диплома).

Преподавательский состав

- Многократно увеличивающийся поток информации и быстрое обновление знаний – акцент сместился от получения информации – к ее анализу и обобщению и последующему использованию.
- Смещение акцентов в преподавании от традиционного стиля изложения материала – к активным методам; и от анализа процесса обучения – к его результатам
- Дополнительные трудо- и время затраты на создание дистанционных модулей.
- Роль преподавателей в дистанционной форме обучения требует «определенных навыков и стратегий». Преподаватели должны быть хорошо организованными и находить неординарный подход к студентам. Им необходимо быть экспертами в поддержании коммуникаций, чтобы побуждать студента к взаимодействию.
- Эта роль предполагает ряд функции «учителя, наставника, организатора, оценщика, руководителя, консультанта, репетитора, надсмотрщика и т.д.»

Дистанционное обучение

- Дистанционное обучение стало естественным ответом на потребности общества.
- Все большее число студентов находят эту форму обучения более приемлемой для сочетания профессиональной и личной жизни. Цифровые медиа легко пересылать, хранить и они широко доступны.
- Новые технологии значительно повысили качество. Университеты, предлагающие дистанционную форму обучения, воспринимаются как современные и технологически компетентные.
- Рост числа конкурентов
- Ограничения:
- **стоимость.** 3-20 млн. долл. платформа + содержание + прочие ведут к сопоставимой стоимости (или выше) с обучением в кампусе.
- **глобальное присутствие.** необходимо адаптировать структуру, чтобы координировать усилия в глобальном масштабе для студентов обращающихся из различных часовых поясов и культур.
- **преподаватели.** Должны владеть не только знаниями, но и обладать продвинутыми IT навыками, отличными коммуникационными способностями и личной мотивацией

Глобализация

- Унификация и Стандартизация
- Болонское соглашение – прозрачность, сопоставимость
 - Уровни образования, ожидаемые результаты обучения, ILO
 - Трудоемкость (ECTS) в целях достижения результатов обучения: 180-240 бакалавриат, 90-120 магистратура.
- Создание Европейского пространства высшего образования (ЕНЕА)
- Внедрение единых рамок квалификаций (European Qualification Framework & National Qualification Frameworks)
- Аккредитация программ (учебных заведений) (ENQA European Network for Quality Assurance in Higher Education)

Достижение целей?

- Кредит – как мера трудоемкости при освоении целей обучения – (все виды обучения – аудиторная, самостоятельная работа, подготовка и сдача экзаменов) – от 20 до 28 часов
- Трудоемкость в год – 60 кредитов (или 1200 – 1680 часов)
- Общая трудоемкость освоения программы:
 - Бакалавр – 3 года и 4 года (180 – 240 кредитов)
 - Магистр – 1-2 года (90 – 120 кредитов)
- Болонское соглашение – прозрачность, сопоставимость
 - Учитывают США, Япония, Австралия
- Создание условий признания путем аккредитации программ
- Нет единства в признании международных аккредитаций взамен национальных
 - Голландия и Бельгия
 - Венгрия готова признать, если аккредитующая организация признана ENQA

Программы на английском языке

- В последние годы европейские страны, в которых английский не является исходным языком обучения, разработали значительное число программ, читаемых либо полностью, либо частично на английском, в целях не только обслуживания потребностей локального рынка высшего образования, но и для привлечения студентов со всего мира.
- Согласно отчета ИМО в июне 2013 года общее число программ, преподаваемых на английском языке в Европе, составляло 6,609, т.е. на 42 % более, чем в 2011.
- Наибольший вклад в реализацию магистерских программ на английском языке вносят: Голландия, Германия, Швеция, Франция и Испания.

Требования работодателей

- По данным исследования Института Международного образования (IIE) 90% ведущих менеджеров, имевших опыт обучения за рубежом, указали, что в стратегии набора или продвижения персонала они также активно учитывают наличие у кандидатов опыта обучения за рубежом.
- Кроме того, 60% всех опрошенных менеджеров отметили, что стратегия найма и продвижения в их компаниях признает важность опыта обучения за рубежом.
- Это предполагает, что кандидаты с личным опытом обучения за рубежом с большей вероятностью займут более важную должность у потенциального работодателя.

Интернационализация образования

- В соответствии с отчетом ИМО 2011 «Студенческая мобильность и интернационализация высшего образования», более 3,3 млн. студентов обучались за пределами своих собственных стран.
- Развитие студенческой мобильности стало высшим приоритетом для стран по всему миру, стимулируя глобальные переговоры о лучших практиках, трендах и будущих планах.
- Традиционные программы обучения за рубежом или прямое зачисление иностранных студентов остается доминирующей опцией для студентов, желающих иметь международный опыт.
- Вместе с тем все большее число вузов изучают пути, чтобы встроить международный опыт в свои образовательные программы, в т.ч. чтобы предложить более надежные форматы и снизить ожидаемые риски от мобильности такие как трансфер кредитов или продление периода обучения.

Совместные и программы двойных дипломов

- Программы двойных дипломов в значительной степени начались в Европе в 1990-е и стали сегодня все в большей степени важным трендом. 95% из 250 респондентов из 25 стран отметили, что хотели бы развить больше совместных и программ двойных дипломов.
- Специфика
- Институты должны тщательно подходить к выстраиванию отношений. Слишком часто договоры подписывают без выделения соответствующих ресурсов или не подкрепляют деятельностью, необходимой для поддержания эффективного сотрудничества
- Институты должны думать о том, как стратегические альянсы могут содействовать их видению и достижению будущих целей, и искать лучшие практики в установлении партнеров, проектировании, исполнении, росте и оценке программ сотрудничества.

Программы двойных дипломов

- Вопросы требующие внимания
 - Обоснование
 - Учебные планы
 - Университеты партнеры
 - Студенты программ и академические стандарты
 - Процесс обучения
 - Преподаватели и дисциплины
 - Ресурсы
 - Администрирование и управление программой
 - Требования к уровню программы
 - Запуск программы
 - Риски и обязательства
 - Оценка программы

Бизнес-образование

- Мировой рынок обучения и развития персонала (США, Западная Европа, Австралия как наиболее яркие рынки обучения и развития) подвержен двум тенденциям:
 - неформальные методы обучения занимают все больший объем в смешанном обучении, которое считается единственно эффективной концепцией корпоративного обучения;
 - обучение и развитие все сильнее привязывается к долгосрочным целям бизнеса, становясь стратегической функцией компании.

Концепция непрерывного образования компаний

Среди важных тенденций в формировании кадровой политики корпораций и приоритетов развития персонала организации специалисты выделяют следующие:

- повышение гибкости системы управления человеческими ресурсами и её ориентация на стратегические результаты деятельности фирмы;
- движение от периодического повышения квалификации персонала к целостному и постоянному обучению и накоплению человеческого капитала как важнейшего фактора достижения конкурентных преимуществ;
- смещение акцента от индивидуального обучения к «обучающим организациям»;
- переход от стандартных программ обучения к гибким, проблемно-ориентированным программам развития;
- аккумулялирование социального капитала организации посредством развития командных форм работы и внедрения партисипативной организационной культуры

Бизнес-образование

- Особенность современного бизнес-образования – в его гибкости и максимальной приспособляемости к реалиям нынешнего общества и бизнеса.
- Аналитики выделяют:
- обучение на базовых основных программах MBA, а затем, получение дополнительного образования на различных узкоспециализированных краткосрочных курсах.
- Будут востребованы программы Executive MBA для руководителей высшего звена, владельцев компаний.
- Самыми перспективными будут модульная, дистанционная и заочная форма обучения.
- Ожидается появление новых специализированных программ: управление в сфере nano-технологий, космический менеджмент, управление инновациями, управление повышенными рисками в инвестиционной деятельности и т.д.

Тенденции обучения персонала в России

1. Растет число компаний, разработавших модели компетенций
2. Программы развития кадрового резерва (талантов)
3. Развитие коучинга
4. Развивается дистанционное обучение
5. Обмен знаниями между сотрудниками - фокус внимания T&D-специалистов (training and development – facilitator)
6. Короткие тренинги и выступления спикеров
7. Оценивается эффективность обучения. Есть примеры оценки ROI и оплаты услуг провайдера в зависимости от достигнутых результатов после тренинга
8. Развитие корпоративных университетов
9. Грамотное управление тренинговой компанией

Куда идти?

- Компании требуют исполнителей более, чем выпускников. Маркетинговые нишевые курсы, профессионально ориентированные решения, короткие и точные модули по развитию карьеры являются ключом к завтрашнему успеху.
- Традиционные методологии должны измениться, адаптируясь к подходам в процессе обучения на основе решения проблем.
- Корпоративные университеты и корпоративные альянсы. Прочные альянсы между университетами и промышленностью являются центром профессионального развития студентов.
- Международные альянсы между университетами. Глобальные вызовы формируют необходимость объединять международную и отечественную экспертизу, разделять затраты и создавать быстрые ответные решения, что требует от университетов формирования альянсов, совместных программ и курсов, и обмен преподавателями.

Куда идти?

- В бизнес образовании - удобное и уплотненное обучение. Реализация программ концентрируется на практических знаниях и навыках, которые необходимо развить.
- Концепция обучения через всю жизнь и профессиональное развитие будут наиболее критическими, если даже не более важными, чем традиционные программы обучения.
- Экономически эффективное обучение. Доход, а не расходы будет двигателем в будущем. Необходимы взвешенные решения в отношении качества, скорости реакции на запросы рынка, содержания, форм реализации и затратами, понесенными на предоставление образования.
- Улучшение услуги потребителю. Образование становится конкурентной сферой где потребитель, а не институт является движущей силой.

Куда идти?

- Технологии – ключевой компонент передачи контента и в кампусе и в дистанционном обучении. Инструменты – видеоконференции, интерактивные программы, видео и интернет – станут невидимой частью аудиторий.
- Брэнд. Сегодня среди огромного числа предложений студентам нужно выбрать свое образование как любой потребительский продукт. Брэнд и маркетинг становятся ключом.
- Гарантия качества и сертификация. В условиях возрастающей конкуренции аккредитация будет становиться все более важным инструментом подтверждения качественных достижений вуза.
- Высокий уровень реинвестиций. Усиление конкуренции, развитие технологий, усиление потребительского спроса потребуют высокого уровня реинвестиций в модернизацию, технологии, обучение преподавателей, чтобы вывести их на уровень последних изменений в отрасли.

Спасибо за внимание!