
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ИННОВАТИКИ

ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ УНИВЕРСИТЕТА КАК ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

С.Л. Богомаз

Витебск, УО «ВГУ им. П.М. Машиерова»

Исходное представление об интеллектуальном предприятии как новой парадигме, основанной на знаниях и услугах, предложено Дж.Б. Куинном. Он выделяет в качестве основных признаков интеллектуализации организации ее быструю адаптацию к изменениям внешней и внутренней среды, диверсификацию стратегий деятельности, управление инновациями, структурные изменения, расширенное производство и управление интеллектуальным капиталом. Речь идет об интенсивной генерации, переработке и использовании корпоративных знаний, преобразовании интеллектуальных ресурсов в продукты и услуги, обеспечивающие выживание и конкурентоспособность организации в эпоху глобализации.

Результаты и их обсуждение. Формирование интеллектуальных организаций предполагает как стратегические и структурные инновации, так и изменения в организационном поведении и эволюции. Интеллектуальная организация эффективно работает в настоящем и ориентирована на предвидение будущего. Она достигает своих целей как путем реализации своих планов и стратегий в действиях отдельных сотрудников, так и благодаря соответствующей организационной структуре и поведению.

С одной стороны, отличительной особенностью интеллектуальных организационных структур является их максимальная открытость, означающая интенсификацию взаимодействия со средой, сокращение числа вертикальных уровней иерархии, которое компенсируется благодаря соответствующему росту количества внутренних и внешних горизонтальных связей, увеличению активности, полномочий и ответственности персонала, реинтеграции и координации действий отдельных сотрудников. С другой стороны, опираясь на идеи Ж. Пиаже, будем полагать, что организационный интеллект обеспечивает гибкое и в то же время устойчивое равновесие его поведения. Оно достигается как путем постоянной структурной самореорганизации (обновления) в условиях динамики среды, так и за счет направленного преобразования этой среды, создания благоприятного окружения.

В последнее время в зарубежном менеджменте появилось модное понятие «самообучающиеся организации». Принцип самообучения организации основывается на создании системы и внедрения системного мышления у членов подобной организации. В основе идеи самообучающейся организации лежит подход, что каждая компания или организация в состоянии учиться. Под обучением понимается не обязательные курсы повышения квалификации, а постоянное совершенствование, как каждого члена организации, так и всей организации, как единого организма. Основным критерием наличия самообучения организации принято считать ее постоянное улучшение. Таким образом, самообучающаяся (обучаемая) организация, это орга-

низация, которая постоянно становится со временем все лучше и лучше. Члены организации постоянно пытаются улучшить свой продукт или услуги. При этом происходит улучшение взаимодействия между сотрудниками организации и ее клиентами. Таким образом, самообучающаяся организация – это организация, которая постоянно учится из своего опыта и постоянно использует то, чему она учится.

Самообучаемые организации возникают и развиваются в условиях постоянно изменяемой окружающей среды. Когда среда является динамической и все время меняется, организация должна все время приспосабливаться, быть гибкой. Появление новых технологий вынуждают организации постоянно искать встречные инновации. В последнее время выделяют пять признаков самообучаемой организации:

- первый признак самообучаемой организации – это расширение восприятия себя (личности, организации) и одновременное понимание, что «мое восприятие» – это не есть реальный мир, существующий вокруг меня;
- второй признак самообучаемой организации – личное мастерство; когда растет мастерство каждого члена организации, вся она становится лучше;
- третий признак самообучаемой организации – общее представление о будущем организации; нельзя заикливаться лишь на настоящем, только на описании существующих проблем, а необходимо видеть цель и пути к этой цели;
- командное обучение является четвертым признаком самообучаемой организации; командное обучение характеризуется тем, что участники имеют возможность обмениваться информацией, знаниями и идеями;
- наличие системного мышления является пятым признаком самообучаемой организации; способность видеть взаимозависимость элементов системы, понимать необходимость обратной связи – все это необходимые свойства самообучаемой организации.

Университет тоже может стать самообучающейся организацией. Студент, попадая в пространство вуза, не хотел бы оказываться в «аквариуме», оторванном от мира. Наоборот, университету необходимы инструменты, чтобы выбирать лучшее во внешней среде, концентрировать в себе новейшие знания и технологии в разных профессиональных областях.

Сам университет должен стать мобильным – не только соответствовать требованиям времени, но и формировать эти требования. Здесь и необходимо использовать технологии взаимного обучения. Однако, как показывают наши исследования, все новое в вузах сталкивается с трудностями:

- Во-первых, система высшего образования в целом очень консервативна. Любое нововведение вызывает подозрение – не пострадает ли качество образования, не вытеснят ли новомодные технологии те традиционные формы работы, без которых сейчас трудно представить себе университет; для выживания и развития в организации должен быть точный, выверенный баланс инноваций и традиций.
- Во-вторых, преподаватели любого университета – это люди высокой квалификации. Каждый из них знает, чему и как нужно учить студентов. Может возникнуть соблазн считать своё собственное образование «завершённым», но информационный бум заставляет «быть в тонусе» даже маститых, заслуженных профессионалов. Те Вузы, которые пытаются стать «музеями академических традиций», рискуют не выжить, потому что студентам нужны актуальные знания, а без студентов университеты никто содержать не будет. Значит, для преподавателей становится нормой постоянный пересмотр всего багажа знаний, обновление опыта. Сложившаяся, традиционная

система повышения квалификации уже совершенно не спасает.

Для становления самообучающегося университета в ВГУ уже многое сделано – существуют наработки, которые можно использовать, трансформировать, развивать. Это и использование метода бенчмаркинга – обучение на опыте других организаций, и система стратегического и тактического планирования (Концепция развития УО «Витебский государственный университет им. П.М. Машерова» на 2010-2015 г.), и создание оперативных коммуникаций на всех уровнях, между всеми подразделениями (информационные сервисы).

Совокупность этих достижений еще не делает ВГУ самообучающимся университетом, так как нужна целостная система развития сотрудников. Это значит, что все элементы кадровой работы (отбор, оценка, адаптация, обучение и развитие, мотивация, кадровое планирование) должны быть взаимосвязаны, логичны, прозрачны и – главное – сформированы «под задачи» университета.

Заключение. В перспективе в ВГУ необходимо создать Центр развития сотрудников на базе ИПК и ПК, учебно-методического и СМК отделов. Фактически, он должен стать координатором всех процессов развития персонала. Создание такого подразделения – это одно из проявлений новой политики, которая сделает ВГУ «самообучающимся университетом».

МАТЕМАТИЧЕСКАЯ ЗНАНИЕ-ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ МОДЕЛЬ СПЕЦИАЛИСТА

*М.Г. Волнистая, А.С. Михалев
Минск, ГУО «РИВШ»*

В ходе Болонского процесса, на «стыке» интересов университетов и Европейских работодателей была выработана новая, так называемая «компетентностная» парадигма образования, интенсивно формируется понятие об «идеальном выпускнике» вуза, кодексе «идеального служащего». И хотя дискуссии вокруг этих новшеств всё еще продолжаются, вполне очевидно, что традиционное для высшей школы знаниевое проблемно-инновационное «поле» будет дополнено «деятельностным», так что современную парадигму образования следует трактовать как «знание-деятельностную» [1]. В докладе предпринята попытка разработки и обоснования математической модели специалиста в той или иной степени отвечающей указанной парадигме.

Обоснование модели специалиста. В качестве исходной математической модели примем хорошо известное в теории решения изобретательских задач понятие о степени идеальности:

$$И = \frac{\Phi}{C_1 + C_2},$$

(1)

где :

И – степень идеальности специалиста;

Φ – количество и качество функций, которые он способен выполнять в ходе профессиональной деятельности;

С₁ – затраты образовательной системы на подготовку специалиста;

С₂ – затраты работодателя на его содержание.

Конкретизируя модель, будем считать: