

Отметим, что наряду с активизацией сотрудничества между университетами – участниками программы ERASMUS+ – большое значение для повышения качества высшего образования имеет академическая мобильность преподавателей, способствующая росту их профессиональной компетентности.

Список использованных источников

1. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года / Национальная комиссия по устойчивому развитию Республики Беларусь; редкол.: Л. М. Александрович [и др.]. – Минск : Юнипак, 2004. – 202 с.
2. Что такое качество образования? / под ред. А. И. Адамского. – М. : Эврика, 2009. – 272 с.
3. Показатели аккредитации на институциональном и программном уровнях высшего образования : материалы для круглого стола ЮНЕСКО, 3–8 апреля 2003 г. – М., 2003. – 190 с.
4. Болотов, В. А. Системы оценки качества образования : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, получающих образование по педагогическим направлениям и специальностям / В. А. Болотов, Н. Ф. Ефремова. – М. : Логос, 2007. – 190 с.
5. Суша, Н. В. Академическая мобильность преподавателей / Н. В. Суша // Инновационные образовательные технологии. – 2013. – № 2 (34). – С. 4.

УДК 378.1

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ МЕНЕДЖМЕНТА ЗНАНИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Д. А. Калмыкова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева,
Самара, Россия

Вуз в когнитивном обществе – обучающаяся организация, для которой процессы генерации, хранения, применения и распространения знаний должны стать ключевыми элементами организационной культуры. В статье представлены основные возможности и барьеры при внедрении системы менеджмента знаний в деятельность образовательной организации высшего образования. Автор описывает направления движения личных и организационных знаний в вузе, раскрывает сущность и возможные пути преодоления проблем, связанных с организационными процессами.

Ключевые слова: знание, управление знаниями, образовательная организация высшего образования, управление знаниями в высшей школе.

PROBLEMS AND PROSPECTS OF HIGHER SCHOOL KNOWLEDGE MANAGEMENT

D. A. Kalmykova

Samara National Research University, Samara, Russia

A university in a cognitive society is a learning organization for which the processes of generation, storage, application and dissemination of knowledge should become key elements of an organizational culture. The article presents the main opportunities and barriers in implementing a knowledge management system in the activities of an educational institution of higher education. The author describes the directions of the movement of personal and organizational knowledge in the university, reveals the essence and possible ways to overcome problems associated with organizational processes.

Key words: knowledge, knowledge management, educational organization of higher education, knowledge management in higher education.

Для современного вуза система управления знаниями определяет целевые приоритеты его развития на основе анализа рынка образовательных услуг и продвижения инновационных технологий и продуктов, разрабатываемых и предлагаемых образовательной организацией высшего образования. Процессы управления знаниями не только поддерживают успешное существование действующих научных сообществ и школ, но и способствует формированию новых благодаря генерации и распространению знаний. Несмотря на то, что управление знаниями в вузе подчиняется общим принципам и теориям менеджмента, образовательное пространство, в рамках которого происходят знаниевые процессы, накладывает значимый отпечаток, привносит определенную специфику, устанавливает ряд как дополнительных возможностей, так и ограничений. Опираясь на работы современных авторов о стратегиях управления знаниями организации, становится возможным представить основные стратегии управления знанием в вузе. Основные из них направлены на

распространение знаний в рамках одного вида интеллектуального капитала или на перевод имеющихся знаний из одного вида в другой, основываясь на движении знаний между:

- отдельными научно-педагогическими работниками;
- подразделениями в рамках внутренней организационной структуры;
- сотрудниками и внешней структурой вуза;
- отдельными научно-педагогическими работниками и подразделениями;
- элементами внутренней и внешней структур;
- элементами внешней структуры (создание и поддержание устойчивых внешних связей с целью повышения конкурентоспособности на рынке образовательных услуг и высокоэффективного использования ее преимуществ).

В целом стратегия управления знаниями в образовательной организации высшего образования предполагает выбор одной из следующих конкурентных позиций: лидер, последователь, аутсайдер. Политика аутсайдера подразумевает минимизацию затрат на управление знаниями и максимальное использование бесплатных общедоступных знаний. В ряде случаев подобное заимствование и использование готовых знаний является результативным и оправданным, при этом чаще всего не ведет к созданию уникальных конкурентных преимуществ. Политика последователя в управлении знаниями вуза предполагает в большей степени привлечение внешних специалистов и приобретение внешних знаний. Стремление к первенству и позиция лидерства образовательной организации высшего образования также подразумевает успешное привлечение и интеграцию внешних знаний, но основывается на самоорганизации внутренней системы управления знаниями [4].

Самоорганизация в области управления знаниями включает координацию сотрудников вуза, их взаимную адаптацию, доверие, коллективное творчество и открытое партнерство. Например, процессы обмена знаниями возникают стихийно, но для их развития необходимо создать благоприятную внутреннюю среду [2]. Более того, значительная часть научно-педагогических работников и руководителей периодически использует некоторые элементы управления знаниями, однако их нецеленаправленное применение значительно снижает общий организационный эффект.

Для обеспечения внедрения управления знаниями в деятельность вуза необходимы изменения его организационной структуры в сторону образования неформальных объединений с преобладанием гибких рабочих групп, а также формирования специализированных служб, реализующих управленческую поддержку основных процессов. Внедрение в вуз системы управления знаниями среди прочего предполагает:

- идентификацию деятельности вуза на стратегическом, функциональном и процессном уровне;
- выявление ключевых знаний образовательной организации высшего образования, их первичный аудит для выявления основных атрибутов;
- разработку стратегии управления знаниями, связанной с базовыми принципами деятельности и миссии вуза;
- идентификацию факторов успеха и сбалансированной системы показателей;
- введение функций матрицы должностных обязанностей и разработку процессов управления знаниями на основе знаний в бизнес-модель вуза, формирование должностных инструкций и регламентов;
- развитие внутренней культуры обмена знаниями, их генерации и применения;
- создание технологической IT-платформы использования знаний.

В настоящее время только 6% исследованных образовательных учреждений используют систему управления знаниями в полной мере, основными задачами применения которой остаются повышение скорости и качества анализа данных и сокращение организационных издержек. Такой показатель нельзя считать удовлетворительным. Согласно опросу IDC, среди основных сложностей и проблем при внедрении системы управления знаниями в практику деятельности организаций чаще всего указываются причины, связанные с низким уровнем сформированности компетенций руководителей и (или) сотрудников для участия в процессах управления знаниями, недостаточным финансированием данных мероприятий, отсутствием у сотрудников готовности к обмену и распространению знаний [1].

Однако указанные сложности внедрения и функционирования системы управления знаниями не станут причиной для отказа от ее применения для организаций, которые ориентированы, в первую очередь, на получение не сиюминутных выгод, а на выполнение масштабных долгосрочных целей и задач. В настоящее время исследователи выделяют различные пути преодоления проблем управления знаниями в образовательных организациях высшего образования, связанных с рядом организационных процессов [5]. К ним отнесены:

- обеспечение большей информационной открытости внутри вуза;
- одновременное и пропорциональное развитие организации в трех направлениях: люди (студенты, сотрудники, работодатели), процессы (организация образовательного процесса, реализация образовательных программ, повышение квалификации, мониторинг качества образования), технологии (базы данных, электронные ресурсы, информационные сети и другие технологии) [3];

- открытость при взаимодействии с внешней средой и включение в профессиональные сообщества;
- генерация новых знаний педагогическими работниками через участие в инновационной деятельности организации;
- мотивация научно-педагогических работников к сотрудничеству при обмене и распространении знаний;
- определение единых правил пользования организационными знаниями;
- обеспечение информационной безопасности системы управления знаниями путем включения нескольких уровней доступа, системы управления жалобами и т. д. [32];
- учет при разработке средств управления знаниями для каждого сотрудника организации взаимодействия собственного опыта, опыта своих коллег, а также учебно-управленческой информации.

В заключении необходимо отметить, что в настоящее время некоторые образовательные организации уже не представляют управление университетом без системы менеджмента знаний. Большинство же вузов используют лишь комплекс методов менеджмента знаний, например, мозговой штурм для решения стратегических задач, систему менеджмента качества, систематическое повышение квалификации ППС, реализацию совместных образовательных и научно-исследовательских проектов с другими субъектами, интерактивные методы проведения занятий, официальные объединения студентов и преподавателей, введение системы наставничества. Получение целевого высокорезультативного синергического эффекта возможно лишь в случае системного управления когнитивным потенциалом всех сотрудников и обучаемых.

Список использованных источников

1. Пастухов, А. Л. Управление знаниями в образовании: международный опыт / А. Л. Пастухов // Вестн. Челябинского гос. ун-та. – 2012. – № 12. – С. 56–59.
2. Погорелова, Е. В. Система управления знаниями в вузе / Е. В. Погорелова // Проблемы развития предприятий: теория и практика. – 2014. – С. 179–181.
3. Хегай, Е. В. Управление знаниями в вузе как фактор развития академического предпринимательства / Е. В. Хегай [и др.] // Креативная экономика. – 2017. – № 1. – С. 45–60.
4. Шевченко, В. А. Компетенции менеджера образования по управлению знаниями в современных образовательных системах / В. А. Шевченко // Культура. Наука. Интеграция. – 2016. – № 1 (33). – С. 29–33.
5. Юпатова, Е. А. Управление знаниями как инструмент повышения эффективности управления образовательной организацией / Е. А. Юпатова // Непрерывное образование. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования. – 2017. – С. 49–54.

УДК 378.1

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КРІ ДЛЯ ОЦЕНКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

В. А. Каримова, Т. Т. Шоймардонов

Министерство высшего и среднего специального образования, Ташкент, Узбекистан

Данная статья посвящена внедрению КРІ и оценке эффективности работы руководителей образовательных учреждений. Рассмотрена система оценки деятельности преподавателей национальных вузов. На основе изучения зарубежного опыта предложены индикаторы для оценки деятельности руководителей вузов.

Ключевые слова: оценка эффективности, КРІ, электронное портфолио, индикаторы оценки деятельности.

USING OF KPI KEY INDICATORS FOR ASSESSING HEADS OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

V. A. Karimova, T. T. Shomardonov

Ministry of Higher and Secondary Specialised Education, Tashkent, Uzbekistan

The paper is devoted to the implementation of KPI and the evaluation of the effectiveness of the work of heads of educational institutions. A system for assessing the activities of teachers of national universities is considered. Based on the study of foreign experience, indicators are proposed for assessing the activities of university leaders.

Key words: performance evaluation, KPI, electronic portfolio, performance indicators.

Качество образовательных процессов неразрывно связано с деятельностью руководителей образовательных учреждений, так как именно ректор несет ответственность за достижение поставленных целей учреждения, а также за репутацию вуза и его привлекательность.