

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ВИКЛАДАЧІВ ЯК РЕСУРС ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

У статті розглянуто проблему підвищення ефективності науково-дослідницької діяльності викладачів педагогічних університетів, її значення в поліпшенні якості підготовки майбутніх педагогів. Окреслено кроки, необхідні для створення системи управління якістю науково-дослідницької діяльності у ВНЗ і її внеску в його інноваційний розвиток.

Ключові слова: науково-дослідницька діяльність викладачів, педагогічний університет, управління процесом знань, інноваційний розвиток університету.

Останні десятиліття наука відіграє все більшу роль у прогресі людства. Її розвиток найчастіше пов'язують з діяльністю університетів, в яких наукові дослідження є обов'язковою складовою роботи викладачів. Понад те, інноваційний розвиток університетів, їхній шлях до реформування і модернізації, підвищення якості підготовки фахівців безпосередньо пов'язується з ефективністю науково-дослідницької діяльності його викладацького корпусу.

Сьогодні швидкоплинна кон'юнктура ринку, його нерівномірна насиченість (дефіцит одних фахівців при надлишку інших), нестійкий попит на фахівців з боку споживачів, ліквідація державного регулювання ринку праці й розподілу випускників, посилення конкуренції внаслідок збільшення кількості недержавних ВНЗ і розширення платної освіти в державних ВНЗ, низька ефективність освітніх процесів унаслідок використання застарілих методик навчання привели до значного зниження якості вищої та професійної освіти. Ці й багато інших проблем вимагають корінного перегляду підходів до забезпечення якості освіти і пошуків ресурсів інноваційного розвитку університетів.

Одним з підходів, який наприкінці минулого століття отримав найбільш широкий розвиток і поширення, став ресурсний підхід. Згідно з цим підходом, ключовим чинником, що визначає конкурентоспроможність будь-якої компанії або організації, виступає не структура галузі чи позиція, яку займає організація в цій галузі, а наявність у ній унікальних ресурсів, задіяних як вона може обійти конкурентів. Тривалий час такими ресурсами для вищих навчальних закладів розглядалися потужна матеріально-технічна база, наявність наукових ступенів і вчених звань професорсько-викладацького складу, наявність аспірантури, наукових шкіл, міжнародних грантів та ін. Сьогодні найважливішим ресурсом визнаються знання в провідних галузях для цієї організації [3, 4].

Очевидно, що для вищих навчальних закладів такими галузями є освіта і виробнича сфера, для яких вони готують фахівців. Для педагогічних університетів поняття про сферу діяльності, по суті, збігається зі сферою, для якої вони випускають свою продукцію, тобто готують фахівців для всіх ланок системи освіти. Інакше кажучи, сучасним ресурсом розвитку інноваційного педагогічного університету, посилення його конкурентоспроможності, є знання, які він має і які створює у зв'язку з освітньою діяльністю.

Мета статті – схарактеризувати зміст науково-дослідницької діяльності викладачів педагогічних університетів як ресурс їхнього інноваційного розвитку на шляху підвищення якості освіти.

Один з найбільш відомих учених у галузі менеджменту – П. Друкер (США) підкреслює, що XXI століття буде віком лідерства і зростання продуктивності розумової праці [7]. У цьому контексті можна упевнено стверджувати, що без розробки стратегії ефективного застосування знань для створення нової продукції, процесів і послуг, ніяка організація (фірма, компанія, підприємство) не може утриматися на світовому ринку в осяжному майбутньому.

Досвід інноваційного розвитку вищих навчальних закладів через створення дослідницьких університетів описаний в невеликій кількості публікацій загального характеру. Ці публікації не торкаються суті взаємодії структур, які входять до складу університету, і питань їхнього функціонування. Зокрема, зарубіжний досвід дослідницьких університетів як прогресивної форми інтеграції великих ВНЗ і наукової галузі розглянутий у працях А. І. Галагана [1], В. А. Журавльова [2]. Суть класичного дослідницького університету, яка полягає в інтеграції навчального процесу й фундаментальних наукових досліджень, уперше була сформульована ще В. Гумбольдтом у XIX столітті й зумовлюється особливостями виробництва знань, їх накопичення, зберігання, передачі і поширення [3].

Людство вже давно знає, що "знання – це сила". Проте, у XXI столітті важливим є не просто знання, а його наявність у тому місці, де воно може дати приріст певній виробничій діяльності. Якщо в попередні десятиліття створенням знань займалися спеціальні наукові підрозділи, в основному галузеві, то впродовж останніх років увага дослідників зосередилася на тому, як знання створюються, використовуються і відтворюються всередині самих організацій (фірм, компаній, підприємств, вищих навчальних закладів). У теорії та практиці сучасного менеджменту доведено, що якщо організація є генератором нових ідей, які призводять до створення нової якості і нових виробів, то здатність пізнавати швидше за своїх конкурентів є його єдиною, стійкою конкурентною перевагою [4, 5].

У теорії пізнання, психології та педагогії тривалий час знання тлумачили як деякий запас даних, інформації, що мають певний зміст. Сьогодні все частіше знання розуміються як деякий потік, життя або процес існування самих знань. При цьому не втрачається значення знань як запасу, тобто знання – це і запас, і потік. Очевидно, що вдосконалення, поглиблення знань можливе тільки тоді, коли цим потоком можна керувати. Створення знання й управління потоком його створення, зберігання і переробки складає основну мету в роботі інноваційних університетів, а ресурсом її досягнення є науково-дослідна робота викладачів.

Слід зазначити, що знання в уявленнях сучасних учених – дуже складний об'єкт дослідження. Філософи і психологи розрізняють явне (кодифіковане) й приховане знання. Явне або кодифіковане знання можна викласти в книгах, підручниках, на інших носіях, передати словами. Інша частина знань, яку не можна ні викласти на папері, ні висловити, але які має кожен

фахівець, професіонал у своїй галузі, має назву прихованого (некодифікованого) знання. До числа прихованих знань можна віднести суб'єктивні прозріння, інтуїцію, ідеали, цінності й емоції окремого індивідуума.

У зв'язку з наявністю різних видів знань (явних і прихованих) учені виділяють чотири пізнавальні процеси, які протікають у будь-якій організації. Це такі процеси: соціалізації (передачі прихованого знання від одного члена організації до іншого), екстерналізації (перетворення прихованого знання на явне), комбінування (спосіб передавання явного знання від однієї людини до іншої), інтерналізації (перетворення явного знання в приховану форму, наприклад за допомогою навчання).

Важливо, що знання створюються тільки індивідами. Роль організації, у нашому разі педагогічного університету, полягає в тому, щоб полегшити створення знань, підтримуючи і заохочуючи пізнавальні процеси, створюючи умови для ефективного переведення прихованих (ключових для розвитку прогресу) знань в явні. Прояв цих процесів у другій половині минулого століття можна знайти в діяльності гуртків якості й раціоналізації, наукових творчих колективів, творчих цільових бригад тощо. У вищих навчальних закладах, у тому числі й педагогічних, відображенням цих процесів є створення наукових шкіл, тимчасових творчих колективів для розробки певних наукових тем і т. ін.

Під поняттям "управління знаннями" сьогодні розуміють цілий ряд системних процесів. Вони включають не лише створення нових знань, але й забезпечення доступу до цінних знань, що знаходяться за межами самої організації, використання наявних знань при ухваленні рішень усередині самої організації, утілення знань у процесах, продуктах і послугах, документах, базах даних, програмному забезпеченні і т. д. Не менш важливими є стимулювання зростання знань за допомогою вдосконалення організаційної культури установи, заохочень, передача наявних знань з однієї частини закладу в іншу, вимір цінності інтелектуальних активів і впливу управління знаннями на результати діяльності.

Розглянемо ці моменти детальніше. Очевидно, що створення нових знань несе в собі найбільшу новизну і безпосередньо забезпечує інноваційний розвиток педагогічного університету. Сенс існування будь-якої установи сьогодні в умовах вільної ринкової економіки не просто в зниженні витрат на власну діяльність і виробництво продукції, а в тому, щоб стимулювати створення знань, передусім прихованих. Наукові дослідження і розробки, які проводяться в установі, слугують найкоротшим шляхом упровадження результатів у вигляді нових знань у виробництво.

Якщо розглядати науково-дослідницьку діяльність викладачів педагогічного університету з точки зору створення нових знань, то слід констатувати, що значна доля її результатів не пов'язана безпосередньо з освітньою діяльністю в цілому і професійною підготовкою майбутніх педагогів зокрема, тобто не робить внеску безпосередньо у створювану університетом продукцію. Лише викладачі кафедр, що забезпечують психолого-педагогічну і методичну підготовку студентів, орієнтуються у своїх дослідженнях на проблеми освіти. Проте, за своїм змістом вони не мають прямого зв'язку з наявними завданнями інноваційного розвитку свого університету і не спрямовані на поліпшення якості його діяльності.

Наступна складова процесу управління знаннями – забезпечення доступу до цінних знань, що знаходяться за межами організації. Цей зріз управління знаннями не може претендувати на особливу новизну або оригінальність. У професійному менеджменті давно визнано, що найважливіша інформація зазвичай приходить в установу ззовні. Її основними носіями вважаються споживачі й конкуренти. Бенчмаркінг (benchmarking) як вивчення досягнень конкурентів і маркетинг як вивчення попиту споживачів є найбільш ефективними інструментами для отримання таких знань. Проте в педагогічному університеті вони фактично не використовуються. Причина криється в тому, що сьогодні мало вищих навчальних закладів, в яких освітня діяльність може бути осмислена й описана як цілісна система, усі складові якої працюють на реалізацію єдиної мети. Більше того, саме уявлення про продукцію, що виробляється, її якість, технологію виготовлення і споживачів дуже розпливчате та неоднозначне. По суті, створення бази таких уявлень і їх упорядкування складає самостійне завдання для наукових досліджень і служить необхідним підготовчим етапом для переходу педагогічного університету на більш високий рівень використання своїх внутрішніх ресурсів для інноваційного розвитку й ефективного управління.

Відсутність кодифікованого знання у сфері освітньої діяльності і створюваного в педагогічному університеті продукту істотно ускладнює використання наявних знань при ухваленні рішень. Управління знаннями базується на більш ранніх досягненнях. При цьому одним з найефективніших інструментів стратегічного управління визнано сценарне планування. Найважливіша обставина в застосуванні сценарного планування – це інституціоналізація сценаріїв, завдяки яким сценарне мислення з рівня керівників спускається на всі нижчестоящі рівні управління, що повністю відповідає основним принципам міжнародних стандартів якості. Це означає, що всередині педагогічного університету повинні відбуватися спеціально організовані процеси дослідницької діяльності, спрямовані на створення, надбання, використання і поширення самих передових знань на усіх рівнях його функціонування. Знання й рішення потрібні і важливі для університету не самі по собі, а щоб створити ланцюжок "знання – рішення – дія". Якщо один елемент ланцюжка має вади, ефективність його діяльності істотно страждає.

Досвід організації дослідницької діяльності педагогічного університету в цьому напрямі показує, що найбільші труднощі складає виділення й усвідомлення єдиної місії, навколо якої консолідуються дії і спрямування усіх його співробітників. Для педагогічних університетів характерні відмінності в тлумаченні цієї місії не лише на рівні адміністрації, але й усередині кожного факультету, кожної кафедри, на рівні кожного окремого викладача. Не меншою складністю є відсутність знань, що кодифікують за результатами дослідницької діяльності викладачів, форма представлення і зміст яких дозволяє їх безпосередньо використати при розробці й ухваленні рішень, необхідних для інноваційного розвитку університету. Наукові публікації у вигляді статей, монографій, дисертацій, відбиваючи зміст і спосіб отримання нового знання, як правило, мало придатні для практичного використання при ухваленні управлінських рішень.

Наступний етап в управлінні знаннями – це їх втілення в процеси, продукти і послуги. Ще в 70-80-і роки минулого століття численні японські компанії досягли феноменального успіху на світовому ринку, використовуючи відомий

інструмент управління якістю – структуризацію функцій якості (Quality Function Deployment), який дозволяв ефективно перетворити вимоги споживача в параметри якості продукції і процесів її створення. Пізніше стали підкреслювати, що застосування цього методу має особливі організаційні наслідки: одна з ключових властивостей "будинку якості" (QFD) полягає в тому, що він сприяє побудові діалогу всередині організації стосовно запитів споживачів, характеристик продукції і т. д. Діалог, у свою чергу, один з головних засобів, що допомагають створенню нового знання.

Знання, як було вище зазначено, включають явну (кодифіковану) і приховану (некодифіковану) складові. Протиставлення явних і прихованих знань має велике практичне значення, оскільки акцент на останніх ставить межу ефективності використання інформаційних технологій. Некодифіковані знання в принципі неможливо передати по комп'ютерних мережах.

Спроби деяких американських корпорацій створити бази знань, щоб кодифікувати найбільш ефективні рішення і зберегти їх у вигляді баз даних для повторного використання, не принесли успіху. Відтак, нові ефективні рішення приймаються не завдяки наявності в базі даних уже існуючих рішень, а в результаті підключення до нової проблеми команди, яка порушувала раніше подібні питання.

Стимулювання зростання знань за допомогою організаційної культури і заохочень усередині організації складає головну ланку в проблематиці управління знаннями. Саме питання організаційної (корпоративної) культури та мотивації мають для ефективного управління знаннями фундаментальне значення.

П. Сенге [7] висуває й обґрунтовує ключову ідею про те, що для досягнення успіху в сучасних умовах компанія повинна стати "такою організацією, що сама навчається (пізнає)". Це означає:

- опанувати системне мислення,
- удосконалити особисту майстерність кожного члена організації,
- опанувати вміння працювати з "ментальними моделями" – глибоко укоріненими припущеннями, узагальненнями, які впливають на те, як ми розуміємо світ і діємо,
- організувати спільне (колективне) обговорення і бачення проблем,
- набутти навичок розв'язання проблем у команді.

Раніше вже відзначалося, що нове знання створюється індивідами, проте це не означає, що вони діють ізольовано. Навпаки, доведено, що сучасне (персоніфіковане) знання створюється в групах (командах), що об'єднують людей спільними сферами інтересів і відповідальності. У рамках таких груп відбувається об'єднання індивідуальних спрямувань, знань, практичних прийомів роботи. Учасники групи виробляють свій стиль роботи, тому межі таких груп зазвичай закриті, і здолати їх початківцеві не просто. З приходом нового члена в групі фактично запускається процес інтеграції, який може закінчитися для початківця невдачею або вибуттям з команди. Проте в разі удачі, привнесення нових думок, поглядів, представлень, досвіду служить появі нового знання, наповнення їм раніше відомого.

Такого роду команди можуть виникати стихійно, за межами організації, але можуть і цілеспрямовано створюватися в ній. Для цього потрібні лише усвідомлені наміри й управлінські дії адміністрації педагогічного університету. Створювані навколо певних науково-дослідних проблем команди можуть об'єднувати студентів, магістрантів, аспірантів і викладачів однієї або декількох кафедр, одного або кількох факультетів, зв'язувати воедино інтереси та можливості представників природничих, технічних і гуманітарних наук, початківців і досвідчених учених, практиків і дослідників. Очевидно, що створення такого роду команд є ще одним кроком до підвищення ефективності науково-дослідницької діяльності викладачів педагогічного університету на шляху його інноваційного розвитку.

Зупинимось детальніше на зв'язку якості виробленої продукції і знання, способах її реалізації. Уже доведено, що існує нерозривний зв'язок між менеджментом якості і менеджментом знань [3]. Професіонали можуть використовувати його для створення в педагогічному університеті механізмів управління знаннями в цілях підвищення його конкурентоспроможності. Ключ до цього – усвідомлення цього зв'язку між менеджментом якості і менеджментом знань і використання його для того, щоб управління знаннями стало простішим та важливішим для співробітників університету. Тоді працівникам легше зрозуміти керівників і зв'язок між керівниками й співробітниками спростовується, оскільки напрями їх зусиль зрозумілі усім.

На сьогодні розроблено безліч різних методів і прийомів, які використовують при постановці завдань, зборі, обробці та аналізі інформації, пошуку й генеруванні ідей і підготовці пропозицій. Один з методів постійного поліпшення якості заснований на принципі "Kaizen". На відміну від загальноприйнятих до 90-х років минулого століття принципів підвищення якості продукції через разові й істотні інвестиційні вкладення в інновації, цей принцип базується на безперервному і поступовому накопиченні незначних поліпшень, які виробляються всіма співробітниками підприємства, включаючи вище керівництво й управлінців усіх рівнів організації. Якщо значна інновація часто вимагає величезних інвестицій і спеціальної технології, то принцип "Kaizen" вимагає, здебільшого, лише певної порції здорового глузду і здатності до кваліфікованої праці, тобто того, що кожен у змозі зробити [3]. Kaizen-підхід ґрунтується на довірі до природних прагнень і здібностей кожної людини. Цей підхід дозволяє працівникам самостійно розробляти і здійснювати зміни на краще без вказівок згори.

Система поліпшення якості, що базується на принципі "Kaizen", спрямована на досягнення таких цілей:

- розвиток і активізація організаційної структури,
- розвиток потенційних здібностей, поліпшення робочих показників працівників,
- отримання корисних результатів – матеріальних і нематеріальних.

Сформульовані вище цілі відповідають трьом етапам практичної діяльності:

- спонукання співробітників установи до участі,
- створення для них можливості розвивати свої творчі здібності і розробляти пропозиції,
- отримання корисного ефекту від упровадження пропозицій.

Реалізація принципу "Kaizen" у процесі управління якістю продукції, створює замкнутий цикл із чотирьох

основних складових. Вони передбачають:

- мотивування співробітників на участь у вирішенні проблем і виконання своїх повсякденних обов'язків,
- мотивування співробітників до фіксації своїх пропозицій на папері,
- перевірку й оцінку пропозицій, надання співробітникам необхідної допомоги,
- забезпечення визнання і матеріальної винагороди за матеріали та результати новацій.

Очевидно, що реалізація цих етапів не вимагає складних узгоджень з вищими організаціями, великих фінансових вкладень, а будується лише на добрій волі й усвідомлених діях керівництва організації. У рамках педагогічних університетів упровадження механізму управління якістю підготовки майбутніх фахівців для системи освіти на основі принципу "Kaizen" також не представляє особливої складності, оскільки лежить у руслі розвитку їх автономії і відповідає ідеям Болонського процесу. Ми вважаємо, що практична реалізація розглянутих вище способів підвищення ефективності науково-дослідницької діяльності викладачів педагогічного університету відповідає інтересам підвищення конкурентоспроможності і сприяє підвищенню якості підготовки фахівців у галузі освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Галаган А. И.* Международный опыт создания и функционирования исследовательских университетов / А. И. Галаган // Проблемы зарубежной высшей школы : Обзор. информ. / НИИВО ; Вып. 2. – М., 1999. – 56 с.
2. *Журавлев В. А.* Классический исследовательский университет: концепция, признаки, региональная миссия / В. А. Журавлев // Университетское управление : практика и анализ. 2000. – № 2. С. 25–31.
3. *Бабанский А. В.* Системы непрерывного улучшения продуктов и процессов / А. В. Бабанский. – Мн. : ИП "Экоперспектива", 1999. – 237 с.
4. *Балашова Е. А.* Менеджмент знаний: подход к внедрению / Е. А. Балашова // Методы менеджмента качества. – 2002. – № 7. – С. 24–29.
5. *Глазунов А. В.* Постоянное улучшение. Подходы, методы и приемы / А. В. Глазунов // Методы менеджмента качества. – 2003. – № 2. – С.30–36.
6. *Сенге П.* Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации / П. Сенге. – М. : ЗАО "Олимп-бизнес", 1999. – 312 с.
7. *Друкер П.* Задачи менеджмента в 21 веке : [учебное пособие] / П. Друкер. – М. : Изд-во "Вильямс", 2000. – 272 с.

Подано до редакції 05.10.11
