

Корсакова Татьяна Владимировна, доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента и инновационных технологий (МиИТ) Института управления в экономических, экологических и социальных системах Южного федерального университета, e-mail: takors@mail.ru

УНИВЕРСИТЕТ В НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ: ПОИСК ПРИНЦИПОВ РАЗВИТИЯ

Статья посвящена проблеме изменения университетов в условиях интенсивных и быстрых трансформаций мира. Выделены опорные точки, позволяющие представить направление развития, соответствующее новым требованиям современного мира к людям, процессам, технологиям, структурам и к системам. Обоснованы принципы формирования пространства развития университета.

Ключевые слова: внутреннее пространство университета, взаимодействие рынка труда и сферы образования, опорные точки изменений, принципы организации пространства развития.

Мир в настоящее время переживает серьёзную трансформацию, глубокие изменения затрагивают практически все сферы жизни. Меняются представления о том, какие институты регулируют ту или иную сферу общества¹. Акцент внимания не на функционировании, а на формировании и развитии институтов определяет новые представления об университетах, о харак-

тере взаимодействия их субъектов. Учёные и практики переосмысливают тенденции развития университетов, их роль как общественной институции, вопросы университетских трансформаций в условиях глобальных экономических изменений, вызванных информационной революцией².

В информационном обществе при смене типа экономики на экономику

¹ Клейнер Г.Б. Эволюция Институциональных Систем. — М.: Наука, 2004. — 240 с.

² Barnett R. The Future University: Ideas and Possibilities. Routledge, 2012. — 233 p.



знаний меняется представление о способах образовательной деятельности: от книг до онлайн-курсов; от осуществления стереотипного исследовательского процесса до создания научных коллабораций совместно с бизнесом; от классических форм организации образовательной деятельности до адаптивных форматов обучения при смене поколений. Университеты, продукты социального, культурного, экономического и политического контекстов, которые взаимодействуют и развиваются с течением времени, реагируют на изменение среды, и на них всё более распространяются «новые нормы» описания сегодняшних реалий. Вместе с тем эти новые нормы описания образования выдвигают новые ориентиры для его реорганизации, провозглашают новые ценности и новые основы образовательных проектов.

Мир, в который мы погружаемся уже с конца XX столетия, предъявляет всё больше признаков того, что описывается понятием VUCA: volatility (нестабильность), uncertainty (неопределённость), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность)³. XXI век характеризуется многократным увеличением скорости изменений, и VUCA мир уже выдвигает новые требования к людям, процессам, технологиям, структурам и к системам, в которых создаются условия для формирования личности, для развития подвижного, живого и адаптивного стиля мышления⁴. Вместе с тем

этот мир VUCA становится также и драйвом пересмотра различных адаптивных моделей практики образования в разных странах мира, стимулом для преодоления системного кризиса образования с помощью перехода от парадигмы обучения «знаниям, умениям, навыкам» – к «школе неопределённости» и парадигме вариативного мотивирующего развивающего образования⁵. Возрастает необходимость конструирования будущего образовательных систем, тем более что «...без критической рефлексии которых любой новый управленческий проект прогнозирования будущего системы образования как потенциального ресурса позитивных сдвигов в экономической жизни страны имеет мало шансов на успех»⁶. С другой стороны, принятое на сегодня изучение систем на основе их количественных и качественных характеристик упирается в необходимость принимать решения по развитию в обстановке неопределённости, повышения уровня сложности протекающих в мире процессов, когда незначительное влияние на систему может иметь большие последствия, в том числе и совершенно неожиданные.

Организация высшего образования как система, состоящая из живых людей (живой организм), обладает способностью становиться сильнее

³ Фридман Томас Л. Плоский мир. Краткая история XXI века. — М.: Изд-во АСТ, 2007. — 608 с.

⁴ Беннис Уоррен. Лидеры: стратегии взятия ответственности. Лидеры : [Пер. с англ.]. — СПб.: Сильван: ИЧП “Чарли” (Рийк), 1995. — 183 с.

⁵ Асмолов А.Г. Психология современности: вызовы неопределённости, сложности и разнообразия [Электронный ресурс] // Психологические исследования. — 2015. — Т. 8, № 40. — С. 1. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 05.01.2019).

⁶ Асмолов А.Г. Гонки за будущим: «... и вот наступило потом» // Поволжский педагогический поиск (научный журнал). — 2017. — № 2 (20). — С. 60–67.

и выносливее, проходя через потрясения. Опорными точками развития этой способности, по мнению авторитетного для широкого круга исследователей нового мира публициста и экономиста Нассима Талеба, являются: *очень пристальное внимание к происходящему, оперативная обратная связь и «прилаживающее» взаимодействие с окружающим миром*⁷.

Пристальное внимание к современным процессам социально-экономического развития требует пересмотра представлений о компонентах внешней и внутренней среды и дополнения их компонентом «пространство развития». «Они выстраиваются в определённой иерархии: в основании лежит понятие «среда», т.к. среда представляет собой совокупность объективных факторов, которые вне зависимости от желания оказывают влияние на выпускников; понятие «пространство» надстраивается выше, т.к. выступает совокупностью факторов более высокого порядка. Что касается среды, то далеко не все объективные факторы позволяют использовать интеллектуальные ресурсы и создавать новые решения для удовлетворения потребностей обучающихся, то есть являются средой для каждой отдельной личности, а лишь те, которые она воспринимает, на которые реагирует»⁸.

В этом контексте создание внутреннего пространства развития, отвечаю-

щего вызовам времени, является одной из ключевых задач развития учреждений высшего профессионального образования в целом. В рамках данной статьи мы не будем углубляться в проблемы взаимосвязи между функциями всех внутренних пространств университета, их элементами и типами, но примем определение внутреннего пространства развития учреждения высшего образования как комплексное явление образовательного континуума, свойства которого изменяются посредством «системы отношений, складывающихся в образовательном процессе между всеми его участниками»⁹. Таким образом, в пространстве развития университета складываются особые отношения между его субъектами — студентами, преподавателями, представителями экономической среды, которые развиваются по законам нового изменчивого мира. В этом пространстве рождаются уникальные сообщества, состоящие из людей разного статуса, разного мировоззрения, разного опыта, различных полномочий. Люди трудятся в высшей степени эффективно по собственному свободному выбору, им это нравится, они это любят, в повышении эффективности труда и заключается их свобода творческого самовыражения. Их ценности настолько схожи, а отношения настолько прозрачны, что происходит приращение компетенций, повышается уровень консолидации групп, возрастает скорость мышления каждого субъекта,

⁷ Талеб Н.Н. Антихрупкость. Как извлечь выгоду из хаоса / пер. с англ. Н. Карасева. — М.: Изд. КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2014. — 768 с.

⁸ Корсакова Т.В., Седова Т.В. Пространство развития интеллектуального капитала организации // Евразийский союз учёных (ЕСУ). — 2015. — № 10(19). — С. 94.

⁹ Беккер И.Л., Журавчик В.Н. Образовательное пространство как социальная и педагогическая категория // Известия ПГУ им. В.Г. Белинского. — 2009. — № 16. — С. 137.



усиливается решимость при выборе лучшего варианта из имеющихся альтернатив.

Пространство развития университета, с одной стороны, охватывает образовательное пространство (всех субъектов, все объекты и процессы), с другой — «захватывает» окружающую среду, которая обеспечивает нацеленность на подготовку выпускников, обладающих набором личностных, социальных и профессиональных компетенций, востребованных в новом мире.

Оперативную обратную связь предоставляет рынок труда, где требования к компетенциям профессионала в последние годы существенно актуализируются, а системы оценки профессиональных качеств работников основываются на определении их компетентности¹⁰. Вместе с тем наблюдается несоответствие между амбициями выпускников вузов и возможностями их самореализации на рынке труда. «Современный рынок труда, основными характеристиками которого являются гибкость, изменчивость, высокая инновационная динамика, предъявляет новые, не артикулированные ранее требования к соискателям рабочих мест»¹¹. Данные исследований, проведенных Институтом образования НИУ ВШЭ, подтверждают, что «работодатели хотят приглашать работников, способных критически и аналитически мыслить,

эффективно взаимодействовать с коллегами, качественно организовывать собственную рабочую деятельность и работу в команде, собирать и анализировать информацию из различных источников, справляться с повседневными рабочими проблемами и принимать взвешенные решения»¹². Изучая проблемы взаимодействия рынка труда и сферы образования, исследователи приходят к выводу, что «наиболее важные навыки, требуемые для успешной работы, — профессиональные, которые заключаются в обладании компетенциями и способами организации трудовой деятельности, а также коммуникативными способностями и определённым уровнем стрессоустойчивости»¹³. Ответным сигналом обратной связи можно также считать прогнозы McKinsey, международной консалтинговой компании, специализирующейся на решении задач, связанных со стратегическим управлением и сотрудничающей в качестве консультанта с крупнейшими мировыми и российскими компаниями, которая считает, что большинство работодателей связывают успешность деятельности своих организаций с наличием талантливых работников. И эта тенденция будет продолжаться примерно до 2030 года. Опираясь на результаты своего исследования, авторы прогноза делают

¹⁰ Проект Постановления Правительства Российской Федерации «План действий на рынке труда на 2019–2023 годы» (подготовлен Минтрудом России 11.07.2018).

¹¹ Бобиенко О.М. Ключевые компетенции профессионала как конкурентное преимущество на рынке труда // Современная конкуренция. — 2008. — № 4. — С. 96–104.

¹² Подольский О.А., Погужина В.А. Ключевые компетенции выпускников и молодых специалистов при приёме на работу // Научное обозрение: гуманитарные исследования. — 2016. — № 1. — С. 96–103.

¹³ Труфанова Н.Н. Рынок труда и сфера образования: проблема взаимодействия // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. — 2015. — Т. 15, вып. 1. — С. 46–49.

вывод, что успешные компании понимают, что именно современные компетенции работников, соответствующие реалиям нового мира, являются главным фактором, определяющим успех компаний¹⁴.

Прилаживающее взаимодействие, другими словами, способность к приспособлению, адаптации к скорости изменения внешней среды в XXI веке, проявляется в ориентации пространства развития университета на человека вместо ориентации на задачи и результаты. Это пространство характеризуется повышенной дискретностью, так как управление на уровне творческих объединений студентов, преподавателей и представителей бизнеса позволяет гораздо чаще получать информацию об объекте исследований и соответственно быстрее принимать и реализовывать решения¹⁵. Организованное пространство развития даёт возможность повышать энергию скорости с помощью энергии связей между людьми.

Анализ выделенных опорных точек приводит к выводу, что в условиях динамичных изменений и неопределённости современного мира именно они становятся конкретным путём выбора и обоснования принципов формирования пространства развития университета.

Принцип соответствия меняющемуся облику мира предписывает не отго-

раживаться от мира стенами и не придумывать потребительскую мотивацию, не приписывать намерения — сохраняя фокус, нужно суметь быть одновременно восприимчивым и открытым. Суть этого признака заключается в эволюционирующей роли потребителя образовательных услуг. Сегодня не только университет создаёт ценности для студентов: они сами создают их на основе взаимодействия с экономическими агентами, с преподавателями и друг с другом, удовлетворяя свои творческие интересы, и «ценность, которую они получают, является результатом их суммарного личного опыта»¹⁶.

Принцип персонализации предполагает понимание внутреннего пространства развития университета как инструмента включения индивида в социальные связи, в трудовую практику. Современный человек в мире труда должен понимать, куда и зачем он идёт, верить в себя и других, уметь задавать вопросы в ситуации быстрых изменений, постоянно искать новые идеи и приветствовать конструктивную критику, отбрасывать всё лишнее, чтобы добраться до «сути», учиться на ошибках, изыскивать возможность свободно творить, чтобы достигать результатов в этом нестабильном и неопределённом, сложном и неоднозначном, быстром мире.

Принцип прозрачности обеспечивает быстрое понимание того, что происходит и как обстоят дела в том или ином процессе каждым субъектом, даже тем,

¹⁴ Майклз Э., Хэндрфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты; пер. с англ. Ю.Е. Корнилович. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005. — 272 с.

¹⁵ Кочеткова А.И., Кочетков П.Н. Основы управления в условиях хаоса. Антикризисное управление. В 2 ч. Часть 2: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 216 с.

¹⁶ Прахалад К.К., Рамасвами В. Будущее конкуренции : создание уникальной ценности вместе с потребителями; пер. с англ. Г. Сахацкий. — М.: Олимп-Бизнес, 2006. — 337 с.



кто непосредственно не задействован в нём. Прозрачность позволяет «видеть», различать и сравнивать процессы, происходящие в пространстве развития университета и во внешней реальности. Это важно, поскольку, несмотря на увеличение информационного потока, возрастает доступность информации; внедрение информационных систем оптимизирует внутренние процессы; взаимодействие становится важнее контроля; архитектура образовательных процессов влияет на содержание образования; нормативно-одобренные способы деятельности проигрывают по отношению к результату индивидуально осваиваемым способам деятельности, отвечающим современным условиям. Это способствует появлению совместных с бизнесом проектов, коллаборационных пространств, многообразию долгосрочного сотрудничества предприятий с университетскими лабораториями. Обмен опытом и постоянная проверка вкладов друг друга делает образовательный процесс более прозрачным и точным и, в свою очередь, служит инструментом принятия индивидуальных решений.

Принцип формирования привлекательной картины будущего (видение) позволяет начать процесс систематического освобождения от «привычного» в пользу «нового» или пока ещё неизвестного. Важную роль здесь играет хрупкое равновесие между инновацией и сохранением положения вещей. Инновация — это дисциплина, а не случайное озарение, для этого должна происходить постоянная оценка того, от чего из старого можно отказаться. Регулярный анализ деятельности и избавление от непродуктивных про-

грамм стимулирует творческий подход даже в закоснелых структурах. Как известно, новые идеи начинаются с сомнений. От субъектов пространства развития требуется расширять горизонты коммуникаций, «ловить» неявные приметы, которые приведут к грандиозным идеям.

*Принцип комплементарности*¹⁷ отражает процессы взаимовлияния и адаптации субъектов пространства развития университета и способы, которыми поведение разных людей, когда они взаимодействуют, могут совмещаться и влиять друг на друга. Так, люди, обладающие формально-логическим мышлением, строят сильную систему доказательств, но это занимает много времени. Те, кто обладает интуитивно-сенсорным мышлением, с трудом формулируют аргументы, но этот способ быстрее. Межличностная взаимодополняемость достигается доверием одних к другим и соединением предчувствий и убедительных аргументов.

Очевидно, что нас ждут трансформации университетского образования в условиях постоянно изменяющегося экономического контекста. Выделенные принципы могут стать движущей силой формирования гибкости университета, его сфокусированности на системе отношений, при которых люди и взаимодействия становятся важнее процессов, уникальные образовательные проекты важнее программ, сотрудничество важнее плановых мероприятий, готовность к изменениям более значимой по отношению к следованию первоначальному плану.

¹⁷ Kiesler D.J. The 1982 interpersonal circle: a taxonomy for complementarity in human transactions // Psychological Review. 1983. Vol. 90. — Pp. 185–214.