

чения магистрантов, в дальнейшем следует переносить на программы подготовки бакалавров. Это позволит расширить фронт педагогических действий по созданию и освоению перспектив-

ных высокотехнологичных информационно-образовательных сред на базе широкого использования информационных и коммуникационных технологий.

*Е. З. Власова,
заведующая кафедрой информационных и коммуникационных технологий*

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОЗДАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Специалист XXI в. — это всесторонне образованный, нестандартно мыслящий и способный принимать оригинальные решения человек. Он обладает широким кругозором и целостными знаниями как в области естественных наук, так и гуманитарных дисциплин, психологически подготовлен к организации межличностных отношений на основе толерантности и плюрализма, способен к рефлексии, а на ее базе к объективной самооценке с последующей самодостройкой и саморазвитием. Специалист нового века — это профессионал, подготовленный к конструктивной работе по избранной специальности, способный мобильно и компетентно реагировать на меняющиеся и возрастающие потребности общества. Подготовка специалиста с отмеченными качествами возлагается на высшую школу, перед которой поставлены принципиально новые цели — достижение нового уровня образованности отдельной личности и общества в целом. Они согласуются с международными ориентирами в области образования. Их можно выделить по материалам доклада Международной комиссии по образованию для XXI в. «Образование: сокровище», представленным в ЮНЕСКО. В докладе отмечается, что образовательный идеал XXI в. радикально отличается от классического идеала, основанного на энциклопедичности знаний. Для нового образовательного потенциала характерны такие принципы, как учиться познавать, учиться делать, учиться жить вместе, учиться жить. Содержательное осмысление этих принципов позволяет выделить ряд отличительных характеристик современного образования. К ним отнесем следующие: 1) формирование целостного мировоззрения, основанного на многокритериальности решений; 2) развитие гармоничности в способах и уровнях мышления; 3) органичное включение творчества в образовательный процесс; 4) подготовка специалистов, способных к проектированию новых

объектов и главным образом новых видов деятельности.

Для каждого отдельного человека его профессиональное образование выступает в двух ипостасях: 1) как средство самореализации, самовыражения и самоутверждения личности в труде, прежде всего в профессиональном; 2) как средство устойчивости, социальной самозащиты и адаптации человека в условиях рыночной экономики, когда образование является его личным капиталом.

Получение профессионального образования высокого уровня, позволяющего его владельцу достойно конкурировать на рынке труда, возможно в том образовательном учреждении, которое само динамично преобразуется и развивается в ответ на изменения в мире, в обществе, на рынке труда. Под воздействием рынка труда и в направлении удовлетворения потребностей заказчиков формируется корпоративная культура любого учреждения, в том числе и университета. С одной стороны, невозможно создать успешно работающую организацию, если она не будет адаптирована к изменениям внешней среды и не будет обладать приемами гибкого реагирования на требования рынка. С другой стороны, невозможно представить организацию без своего собственного внутреннего пространства, своих принципов и законов взаимодействия, внутриорганизационного климата. Одна из ведущих ролей здесь принадлежит информационным технологиям. Билл Гейтс в книге «Бизнес со скоростью мысли» отмечает, что «в ближайшем десятилетии добьются успеха только те компании, которые сумеют реорганизовать свой бизнес с помощью электронного инструментария и внедрить у себя «электронную нервную систему» высшего класса».

Внедрение «электронной нервной системы» в различные структуры и сферы деятельности педагогического университета требует предварительной работы, которая может строиться по

схеме: «исследование — создание — принятие — обучение — внедрение».

Все эти этапы связаны с процессом изменения корпоративной культуры университета с позиций ее информационно-технологической составляющей. Учитывая, что корпоративная культура — это система ценностей, бездоказательно разделяемых персоналом конкретного предприятия, связанных с конечными целями его развития, которая определяет решения, поступки и всю деятельность персонала, отметим те структурные элементы университета, которые подлежат исследованию. Это административные структуры и административное управление, учебно-методические структуры и управление, структуры научно-исследовательского сектора, административно-хозяйственные структуры, образовательный процесс (его организация, проведение и инженерно-методическое обслуживание), преподавательский корпус, учебно-вспомогательный и инженерный состав, студенческая аудитория.

Работа этих структур в современных ИТ будет способствовать: ускорению перемен в университете, ориентации на запросы и установки современного обучающегося, созданию организации в виде «живого организма», а не механического устройства, к росту роли корпоративных знаний и способов их получения, ускорению принятия управленческих решений на основе информационных корпоративных систем и т. д. Будет формироваться информационная культура университета как составная часть корпоративной культуры.

В отличие от обычных организаций воздействие корпоративной культуры в вузе осуществляется не только на сотрудников, но и на студентов. Студенты являются носителями особенностей корпоративной культуры вуза, его традиций, ценностей, имиджа не только в период своего обучения, но и после его окончания. В зависимости от того, насколько эти ценности разделяются студентами, распространяется положительная или отрицательная информация о вузе. В связи с этим особую значимость приобретает формирование информационной составляющей корпоративной культуры университета именно при организации и проведении образовательного процесса. Для этого каждый преподаватель должен быть информационно компетентен: уметь использовать информационные технологии в своей профессиональной и научной деятельности. Это поможет интенсифицировать учебный процесс, внести в него многообразие форм и средств, обеспечить переход к активным, информативным и развивающим способам обучения, установить принципиально новые способы взаимодействия преподавателя и студента, которые позволят перенести акцент с обучающей деятельности преподавателя на познавательную деятельность студента.

Выделенные в данной статье аспекты, связанные с информационной составляющей корпоративной культуры педагогического университета, требуют исследований на разных уровнях, включая педагогический, социологический, психологический, технический.

*И. Б. Готская,
профессор кафедры основ производства*

ВКЛАД ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА В РЕШЕНИЕ ЗАДАЧ ИНФОРМАТИЗАЦИИ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сегодня уже нет никакого сомнения в том, что наступивший XXI век — это век информации и знаний, а значит, и система образования должна будет решать принципиально новую глобальную проблему, связанную с подготовкой миллионов людей к жизни и деятельности в совершенно новых для них условиях информационного мира. Очевидно, что уровень информатизации государства определяет его политический статус, конкурентоспособность на мировых экономических и финансовых рынках. Принципиально новых подходов потребует и проблема информатизации самого образования не только как стратегически важное направле-

ние развития собственно системы, но и как фундаментальная научная проблема

Важной отличительной особенностью современного этапа развития общества является его информатизация. Начавшись в 70-х гг. прошлого столетия, процесс информатизации общества в последние годы приобрел поистине глобальный характер. В настоящее время этот процесс охватил не только все экономически развитые страны мирового сообщества, но и многие развивающиеся страны. Под воздействием информатизации происходят кардинальные изменения во всех сферах жизни и профессиональной деятельности людей: в экономике,