

*Л. А. Громова,  
декан факультета управления*

**ОТ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА  
К РАСПРОСТРАНЕНИЮ ЕГО РЕЗУЛЬТАТОВ**

Анализ показателей результативности первого года реализации инновационного проекта подтверждает, прежде всего, правильность выбранных направлений развития и механизмов построения инновационной системы подготовки специалистов. Созданная и апробированная в Герценовском университете модель теперь может быть внедрена в любом вузе, готовом к инновационным изменениям.

Подтвердила свою эффективность четкая постановка задач и обеспеченность всех мероприятий необходимыми ресурсами, которые в совокупности позволили не только достичь намеченные цели, но сформировать инновационные точки роста, которые будут в ближайшие годы влиять на весь процесс подготовки специалистов в Герценовском университете, определять характер происходящих перемен и структурных преобразований.

По всем основным направлениям создания инновационной системы подготовки специалистов в области гуманитарных технологий запланированные мероприятия выполнены с максимальной эффективностью: в предельно сжатые сроки и качественно осуществлена модернизация материально-технической базы университета, обновлено компьютерное и информационное обеспечение образовательного процесса; созданы уникальные библиотечные ресурсы; разработаны и апробированы новые педагогические технологии и механизмы управления образовательными программами.

С позиций декана факультета я могу высоко оценить системность в подходе руководства программы к реорганизации образовательного пространства университета, масштабность и скоординированность работы в различных командах и (что, наверное, всего важнее) ту атмосферу открытости, солидарности и заинтересованности в достижении общих целей, которая рождает взаимное доверие и уве-

ренность в реализации следующего этапа проекта.

Стоит особо остановиться на тех инновационных точках роста, которые связаны с созданием условий для сетевого взаимодействия структурных подразделений университета, участвующих в разработке и апробации инновационной системы, и развитием партнерских отношений с работодателями. Сегодня сетевое взаимодействие — это наиболее многообещающая стратегия развития любой организации. Но эффективность сетей, как показал опыт университета, зависит от определенных условий.

Во-первых, в них каждый из участников взаимодействия разделяет общность целей и задач, в противном случае это ведет к потере смысла взаимодействия; каждый из участников добровольно принимает на себя персональную ответственность за общий результат; каждый готов работать в режиме проектной деятельности, т. е. уметь управлять временем, ресурсами и работать на результат.

Во-вторых, сетевое взаимодействие — это творческое сотрудничество, основанное на добровольном участии, требующее готовности участников к изменениям и развитию, способности к системному мышлению, умения работать в ситуации неопределенности. Не все, кто первоначально выразил желание работать в проекте, смогли выдержать его темп. Но большинство продемонстрировали те необходимые компетенции, которые были востребованы условиями проекта.

Еще об одном достижении первого этапа стоит сказать особо — это развитие механизмов взаимодействия университета с работодателями и социальными партнерами, заинтересованными в инновационной системе и результатах ее реализации. В процессе социологических исследований, на многочисленных встречах, семинарах и конференциях университет приобретал опыт не только изучения запросов и ожиданий наших партнеров, но и опыт влияния на фор-

## **Материалы конференции университета 27 декабря 2007 г.**

---

мирование потребностей в специалистах с новыми компетенциями. Это был «эффект взаимного интереса», но, чтобы он перерос в постоянное заинтересованное сотрудничество, предстоит приложить немало усилий. Одна из перспективных форм взаимодействия — это обучение партнеров по актуальным проблемам инновационной образовательной программы: опыт разработки и внедрения модульного принципа организации

учебного процесса; опыт проведения исследований рынка труда и определения потребностей в специалистах с новыми компетенциями; организация работы «под заказ» работодателей; компетентностный подход в подготовке кадров в области гуманитарных технологий; интеллектуальные ресурсы и право собственности; сетевое взаимодействие в вузах; подготовка менеджеров для системы образования и многое другое.