

ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПОДХОДА ДИЗАЙН-МЫШЛЕНИЯ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Галимов Алмаз Мирзанурович – д.п.н., DSc, доцент, проректор Института психологии и образования КФУ (Россия).

Аскарлов Абдор Давлатмирзаевич – д.п.н., DSc, доцент, проректор Образовательный университет Ренессанс.

На сегодняшней день некоторые ведущие университеты мира, стремятся расширить свои функции управления качеством, чтобы обеспечить совместимость требований рынка труда и предложения учебных заведений. В этом случае важно искать методы, позволяющие четко определить стратегические цели и программу, включая их реализацию, принимать решения, направленные на решение проблем на пути к эффективному образованию при достижении нового этапа в развитии университетов.

Основой стратегии развития университета являются инновационные подходы, состоящие из конкретных идей (целей, проектов, программ) и практической деятельности (окружающая среда, эксперименты, передовые образцы), эти подходы влияют на формирование специфических особенностей университета, определяя направления непрерывного инновационного обновления. Поэтому разработка стратегии развития является важным этапом.

На основе реализации каждого пункта, изложенного в программе стратегического развития, и выводов о параметрах контроля качества системы внутреннего мониторинга университета предусматриваются управленческие решения. Понятие «решение» представляет (вне зависимости от сфер, в рамках которых оно используется) определенную мыслительную деятельность, совершаемую субъектом (индивидуальным или коллективным) с целью уменьшения какойлибо неопределенности, неточности, неоднозначности и т.д. [7]. В процессе принятия решения субъект осуществляет интеллектуальную деятельность, направленную на обобщение существующей информации или формирование новой информации, при этом диапазон альтернатив сокращается.

Процессы принятия решений для руководства университетом состоят из этапов сбора информации, разработки, обсуждения и отбора. Качество управленческих решений напрямую зависит от правильности реализации каждого этапа, а также от ответственности лиц, принимающих решения, объема их полномочий, состояния объекта, на котором реализуется решение, целей и уровня принятия решений, условий, вариативности и обсуждений.

Управленческие решения вуза в основном можно разделить на два типа: Инструктивные решения, неинструктивные решения. Инструктивные решения формируются на основе набора определенных правил, указанных в документах, определяющих порядок действий, приводящих к определенному результату (например, регламенты работы, свод правил, определяющих порядок деятельности, договоры, соглашения, инструкции, приказы, указы). Решения неинструктивные принимаются, когда структура проблемы не упоминается в нормативных документах, или когда предлагается совершенно новый способ решения проблемы, хотя ранее он упоминался в нормативных документах. Например, инновационные решения представляют собой форму недирективных решений [7].

Сегодня потребность в инновационных управленческих решениях в сфере образования, спрос на их качество растет на фоне потребности в новых идеях и стратегиях, которые приведут к изменениям с целью решения образовательных проблем. Мы считаем, что в этом отношении использование подхода Дизайн-мышления, который широко используется в практике производственных предприятий по всему миру, дает высокий эффект. 413

Дизайн-мышление основано на способности человека интуитивно чувствовать, создавать идеи, имеющие не только функциональную, но и эмоциональную составляющую, выражать их словами или символами.

В качестве первой теоретической разработки этого подхода упоминается книга Герберта Саймона “Науки об искусственном”, появившаяся в 50-60-х годах прошлого века. Термин “дизайн-мышление” впервые был использован Эдвардом Арнольдом, отмеченным в его монографии [5].

Дизайн-мышление – это ориентированный на человека метод, процессы в котором начинаются с понимания и осмысления существующих проблем с целью реализации нестандартного подхода к их решению и заканчиваются подготовкой индивидуально разработанных инновационных предложений, направленных на удовлетворение потребностей. В процессе использования этого метода, начиная со стадии прототипирования идеи, пользователи привлекаются для тестирования и улучшения подходящих идей, а неопределенность и риски, присущие инновациям, снижаются.

В начале 21 века интерес к дизайн-мышлению значительно возрос, его практике стало уделяться внимание, этот подход стал популярным в средствах массовой информации. В этот период один из основателей IDEO Билл Моггридж опубликовал книгу “Проектирование взаимодействий” [3], среди самых популярных книг была книга Ричарда Флориды “Подъем креативного класса: и как он трансформирует работу, досуг, общество и повседневную жизнь” [2] и Книга Тима Брауна “Изменения через дизайн: как дизайн-мышление трансформирует организации и вдохновляет на инновации” [1].

Стали публиковаться интервью и идеи дизайн-мышления многих успешных руководителей, таких как Чад Херли, Крис Андерсон, Айра Гласс, Джоэл Хайатт, Марк Цукерберг [4].

В настоящее время в мире существуют различные лаборатории, институты и центры, которые предлагают услуги по поддержке развития компаний, организаций и учреждений на основе дизайн-мышления и повышению компетентности сотрудников в этом отношении.

По данным ученых, сегодня индустрия информационных технологий и коммуникаций лидирует с показателем 21,7% по внедрению процессов дизайн-мышления, этот показатель составляет 19% в сфере услуг дизайн-мышления, 18% в образовании, 8,8% в профессиональной научно-технической деятельности, 6,8% в финансах и страховании, 4,8% в обрабатывающей промышленности, 8,8% в торговле [6].

Однако рекомендаций по использованию принципов дизайн-мышления в деятельности университета, в том числе при разработке программ стратегического развития и управленческих решений, недостаточно.

Возможность внедрения дизайн-мышления в университетах можно показать на следующем примере: профессора хотят, чтобы условия поддерживали их, увеличивали доход и позволяли им внедрять инновации в образовательные процессы. Однако наблюдения показали, что, хотя ситуация улучшается благодаря мерам, направленным на улучшение условий труда и доходов, уровень эффективности преподавательского состава может оставаться неизменным. Главный вопрос, который здесь не подчеркивается, - это чувства и внутренние потребности профессоров и преподавателей. Создание желаемой среды основано на способности понимать эмоции и внутренние потребности, понимать, что будет наиболее полезно для достижения цели, но во многих случаях этот вопрос игнорируется в процессе принятия решений и программах управления.

Условия, созданные по потребности профессоров и преподавателей в вузах, влияют на эмоциональную и рациональную стороны их сознания. Методология дизайн-мышления позволяет сбалансировать потребности, чтобы вывести новые идеи, приносящие практические результаты, и в то же время показать способы решения основных проблем учителей и преподавателей с помощью эмоций.

Исходя из вышесказанного, можно считать основной целью дизайн-мышления в университетах понимание взглядов, убеждений, ценностей, мотиваций, проблем, поведения,

доходов, болевых точек пользователей образовательных, исследовательских услуг и реформ, учитываемых в программах и управленческих решениях, а также предлагать инновационные решения, ориентированные на удовлетворение потребностей.

Благодаря подходу дизайн-мышления предполагается не просто заменить какой-либо образовательный инструмент, образовательную деятельность или обновить некоторые методы в виде четкой шаблонной процедуры действий, основанной на стандартных операциях, управленческих решениях или мерах в университете, это предполагает налаживание сотрудничества с пользователями услуг по управлению качеством, с разработкой и реализацией абсолютно обоснованных проектов посредством инноваций с участием заинтересованных сторон.

Процесс дизайн-мышления в университете осуществляется в пять этапов, начиная с понимания внутренних потребностей заинтересованных сторон в образовательных, исследовательских услугах и реформах, которые реализуются через программу стратегического развития университета и управленческие решения, обучение и создание инновационных идей:

1. Этап эмпатии: на этом этапе ответственный за проект дизайн-мышления (лидер или коллектив), ставит себя на место заинтересованных сторон, которые используют образовательные, исследовательские услуги и реформы, прежде чем внедрять существующие традиционные подходы, чтобы лучше понять их невысказанные потребности и конечные результаты.

2. Этап фокусировки: этот этап начинается с проведения исследования, которое заключается в сборе и изучении данных наблюдений инновационной команды (организаторов), сформированной в университете, результатов внутреннего мониторинга и другой важной информации.

3. Генерация идей: следующий важный шаг, на котором мнения заинтересованных сторон определяются в форме обсуждения для принятия решения о дальнейшем улучшении проекта и подразумевается размышление каждого участника на основе такого подхода, как “если возможно сделать то, что я хочу в отношении проблемы, то, на мой взгляд...”.

4. Этап прототипирования: после того, как небольшие группы обдумают несколько различных идей, рассматривается гипотеза, основанная на них. При этом речь идет не просто о споре о том, сработает ли та или иная идея, а в конце дискуссии о том, какую часть гипотезы следует использовать, чтобы идея была успешной, и какие условия для того, чтобы она была правильной.

5. Этап тестирования: Здесь планируется протестировать проект, запланированный для приема в образовательные, исследовательские службы и университетские реформы, в реальных условиях.

Из вышесказанного видно, что дизайн-мышление может быть использовано на любом этапе нового проекта (программы, решения), внедрение процессов дизайн-мышления даже в проект, который уже был воплощен в жизнь, гарантирует его успех. Этот метод помогает открыть новые возможности для общения, сотрудничества, найти инновационные пути и способы решения существующих проблем, удовлетворения потребностей.

В успехе дизайн-мышления большое значение имеют точность данных и анализа, объективность оценок параметров в системе внутреннего мониторинга университета. Метод дизайн-мышления, основанный на объективности оценки и исследований, служит для оптимизации и реализации стратегической программы и управленческих решений, принимаемых управлением качеством для развития университетов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Brown T. Change by design: how design thinking transforms organizations and inspires innovation. New York: Harper Business. 2009. 264 p. 415

2. Florida R.L. The rise of the creative class: and how it's transforming work, leisure, community and everyday life. New York: Basic. 2002. 434 p.
3. Moggridge B. Designing interactions. Cambridge: The MIT Press; 2006. 766 p. <http://www.designinginteractions.com>.-22.07.2022
4. Moggridge B. Designing media. Cambridge: The MIT Press; 2010. 592 p. <http://www.designing-media.com/book.php>. 22.07.2022.
5. Гафаров Х. С. Дизайн-мышление: предыстория и история становления. Человек в социокультурном измерении. 2020. №2. 57–62
6. Кемпкенс О. Дизайн-мышление. Перевод: Теклина Е., Мухин Д. Калинина А. Горячев А. ООО «Издательство «Эксмо», 2019.
7. 14. Сорина Г.В. Принятие решений: теоретико-методологический подход и практическое применение // Принятие решений в системе образования. Сборник научных трудов //под общей редакцией С.В. Ивановой. Москва. Издательский центр ИЭТ. 2014. 548 с.