

ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАК ОСОБЫЙ ВИД КОЛЛЕКТИВНОЙ (КОМАНДНОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Любое проектирование предполагает работу команды, где под ее формированием понимается процесс целенаправленного «построения» особого способа взаимодействия людей в группе, что позволяет эффективно реализовывать их профессиональный, интеллектуальный и творческий потенциал в соответствии со *стратегическими* целям данной группы и/или команды. *Команда в этом случае определяется как группа людей, взаимодействующих и взаимозаменяющих друг друга* и обеспечивающая синергетический эффект в ходе достижения поставленных целей.

В организационной структуре больших *проектов* и в их менеджменте, к коим мы относим проектирование рабочих программ учебных дисциплин, модулей, практик в составе ООП, можно выделить, по крайней мере, три типа проектных команд:

1. Команда *проекта* (КП) – организационная структура *проекта*, создаваемая на период осуществления *проекта* либо одной из фаз его жизненного цикла, где задачей руководства команды *проекта* является выработка политики и утверждение *стратегии проекта* для достижения его целей. В команду *проекта* входят лица, представляющие интересы различных участников *проекта*.

2. Команда *управления проектом* (КУП) – организационная структура *проекта*, включающая тех членов КП, которые непосредственно вовлечены в *управление проектом*, в том числе, представителей некоторых участников *проекта* и научно-методический, а также технический персонал. В относительно небольших *проектах* КУП может включать в себя практически всех членов КП. Задачей КУП является исполнение всех управленческих функций и работ в *проекте* ООП по ходу его осуществления.

3. Команда менеджмента *проекта* (КМП) – организационная структура *проекта*, возглавляемая управляющим (главным менеджером) *проекта* и создаваемая на период осуществления *проекта* или его жизненной фазы. В команду менеджмента *проекта* входят физические лица, непосредственно осуществляющие менеджерские и другие функции *управления проектом*. Главными задачами команды менеджмента *проекта* являются осуществление политики и *стратегии проекта*, реализация *стратегических* решений и осуществление тактического (ситуационного) менеджмента.

На современном этапе развития рынка образовательных услуг основной ценностью *организации* (вуза) становится интеллектуальный капитал как решающий фактор в конкурентной борьбе. Оценка, накопление и развитие интеллектуального капитала и *управление* им для достижения целей *организации* становятся основополагающей задачей для ведущих вузов страны и зарубежья. В этой связи появляется одно из современных направлений менеджмента – *менеджмент знаний* (МЗ) или *управление* интеллектуальным капиталом. Его задачи являются:

– достижение поставленных целей *организации* за счет роста интеллектуального капитала и эффективного его использования;

- повышение эффективности принимаемых решений;
- создание предпосылок для появления инноваций;
- использование бенчмаркинга во всех сферах *деятельности*;
- обучение и мотивация сотрудников;
- повышение эффективности процессов проектирования, изготовления и маркетинга.

Следовательно, *система менеджмента знаний* (СМЗ) представляет собой совокупность взаимодействующих и взаимозависимых элементов, относящихся к *управлению* знаниями (процессов, баз данных, программного обеспечения, организационных структур и пр.), обеспечивающая достижение поставленных целей.

Менеджмент знаний основывается на ключевых направлениях *деятельности организации*, таких как: маркетинг, информационные технологии, менеджмент *качества и управление персоналом*, что может быть осуществлено при условии применения современных управленческих и образовательных технологий, особенно активного обучения, которые выступили также объектом исследования в данном проекте в следующих разделах. По мнению авторов данного проекта именно их использование может не только обеспечить достижение заданных результатов образования в компетентностном формате, но и сыграть значительную роль в формировании и сплочении команд разработчиков рабочих программ учебных дисциплин, модулей, практик в составе ООП.

Таким образом, проектирование, как особый вид коллективной (командной) деятельности, в данном случае проектирование ООП связано с изменениями культуры в *организации*, что невозможно без создания специальных механизмов, позволяющих мотивировать проведение работ в команде по эффективному использованию менеджмента знаний. Это предполагает обмен полученными знаниями в коллективе (организации) с целью достижения синергетического эффекта, что требует особых способов мотивации и развития персонала. В этой связи менеджмент знаний может предоставить сотрудникам широкие возможности для самообучения и дальнейшего продвижения по службе на основе специальных курсов обучения. В данном контексте рассмотрения нами предложена программа повышения квалификации подготовки руководящих и научно-методических работников высших и других учебных заведений, участвующих в инновационных работах по проблемам качества образования, в том числе, по проектированию рабочих программ учебных дисциплин, модулей, практик в составе ООП.