



Independent agency for
accreditation and rating

VI ЦЕНТРАЛЬНО-АЗИАТСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ
ТРАНСНАЦИОНАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ГЛОБАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
ПРОСТРАНСТВЕ

ДИЗАЙН ЖИЗНИ УНИВЕРСИТЕТА

АЛМАГУЛЬ КАНАГАТОВА, ЕСРМ



Исторический момент

Чтобы быть полезными для
страны и интересными на
мировой арене,
казахстанским университетам
нужно искать свои версии
университета мирового класса



Казахстан мог бы
опереться на опыт
зарубежных партнеров и
перейти от копирования
практик к собственным,
экспериментальным
решениям – но в диалоге
с мировым сообществом.

Замысел идей – с Дарой Мельник,

В мире,
в Центральной Азии и Казахстане
сложилась особая ситуация,
которую нужно использовать:

В мире – курс на
деколонизацию, поиск локальных
решений в глобальном диалоге;

в Центральной Азии

в– меньше внимания российским вузам и интерес
вузов зарубежных

в Казахстане

– трансформационные процессы в
стране

Энергия изменений

новое поколение университетских лидеров;
коммуникация со стейкхолдерами
университета;
уплотнение проблемной коммуникации с
зарубежными партнерами.

БЫЛО БЫ ЗДОРОВО!
Команда бывших консультантов
по вопросам управления
McKinsey, Deloitte.

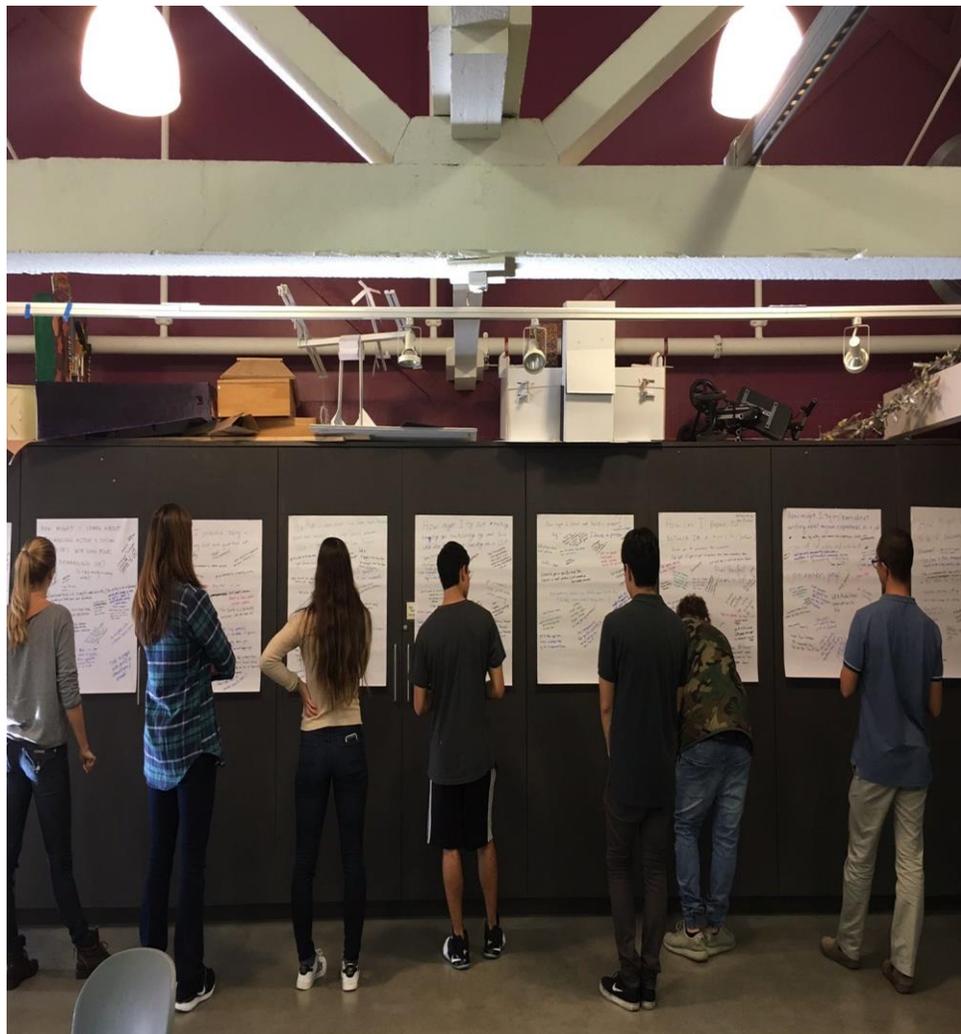


В любое время суток
помогут вам решить ваши
бизнес-задачи и улучшить
рост и эффективность
развития Университета



РЕФЛЕКСИЯ
Насколько более уверенным
был бы Ректор в отношении
будущих показателей
Университета и собственной
карьеры

Сколько времени и ресурсов
мог бы сэкономить.



ДИЗАЙН -
«задуманый человеком
план или схема чего-то, что
будет реализовано, первый
набросок будущего
произведения искусства»

<https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D0%B9%D0%BD>

ДИЗАЙН – КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА ИЗМЕНЕНИЙ

Дизайн как процесс,
который необходим не
только для успеха
продуктов,
но и для создания
концепций, стратегий,
видений и ценностей
развития Университета

ПРОЕНТИРОВАНИЕ

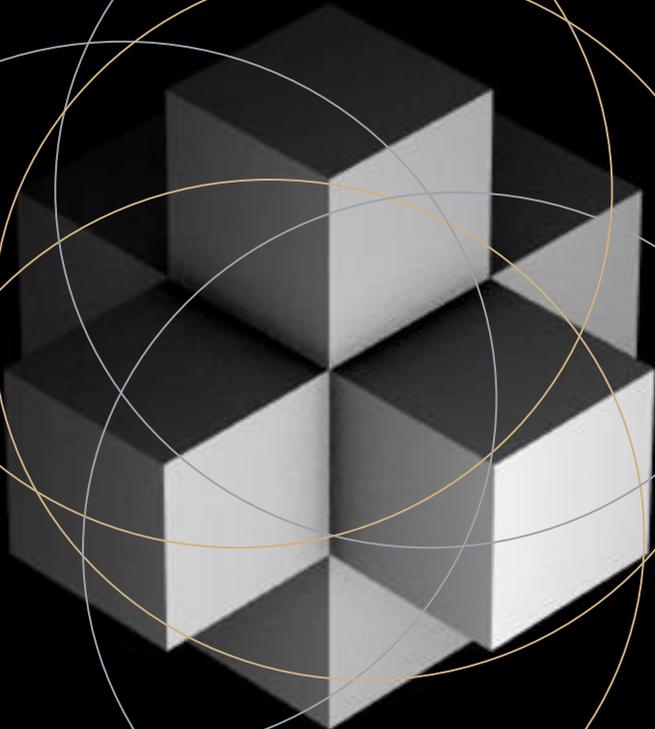
ПРОТОТИПИРОВАНИЕ

КОНСТРУИРОВАНИЕ

ЭСТЕТИЧЕСКАЯ
ЦЕННОСТЬ

ФИЛОСОФИЯ
СМЫСЛЫ

Прорывные идеи



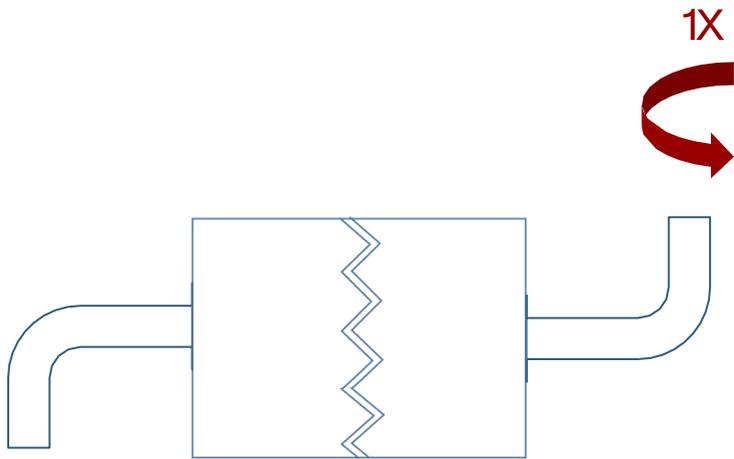
Трансформационный дизайн

дизайн стал жизненно важным инструментом, помогающим организациям изменить свое стратегическое направление

**Поиск решений
Университеты - неплотно
связанные организационные
системы**

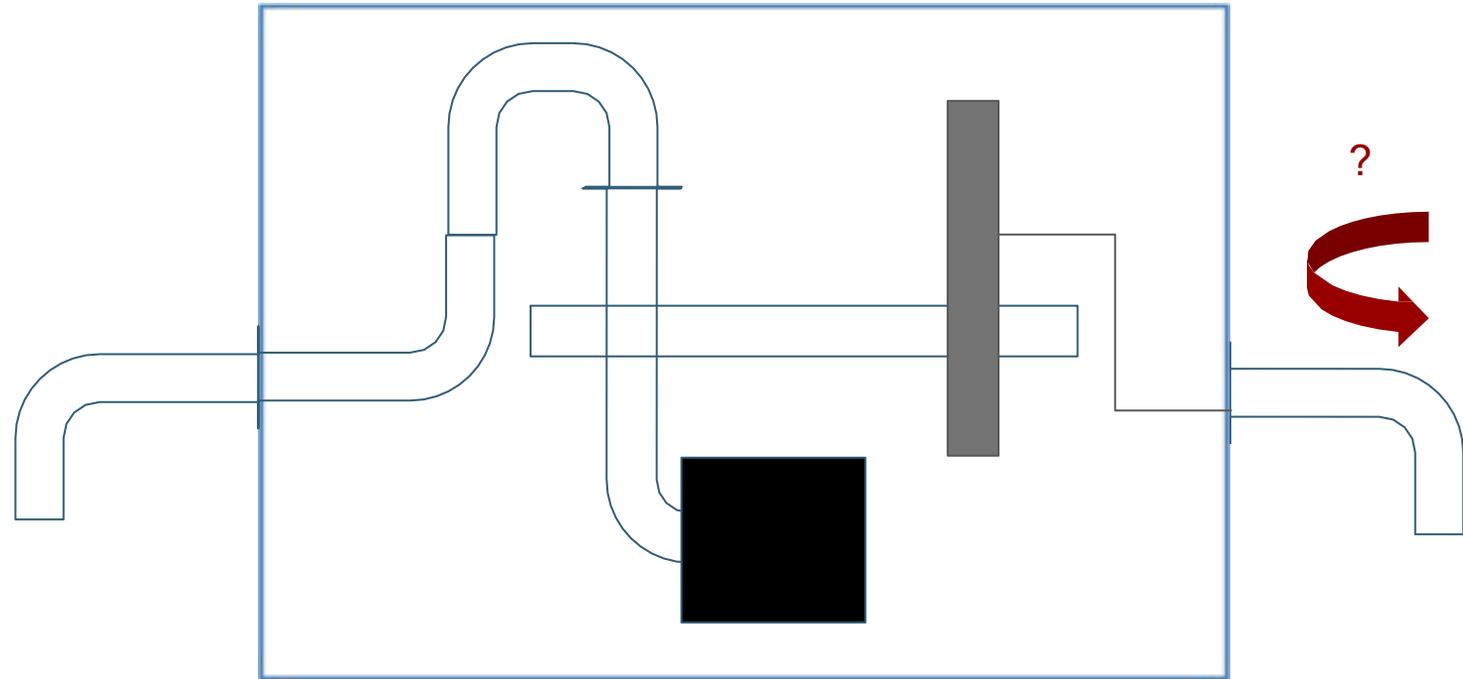
Типы связности организационных систем

Плотно связанная система



Пример: Изменение название ОП → изменения в дипломе и в документации

Слабо связанная система



Пример: Невозможно предсказать результат найма профессионала для проектирования и управления новой ОП

© Irina Eremenko, 2022

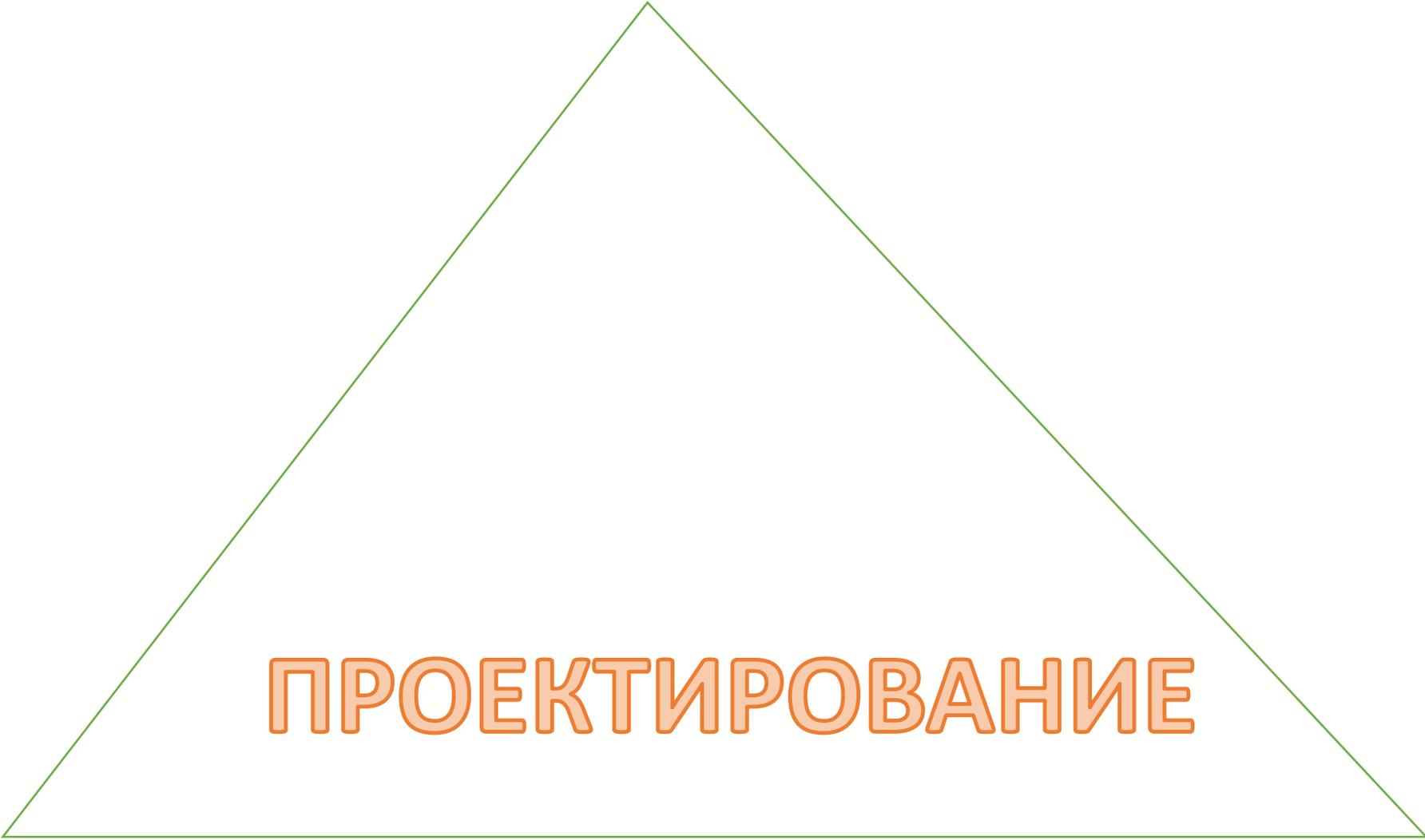
Что влияет на
дизайн команды
Университета?



Организационный
дизайн



Independent agency for
accreditation and rating

A large, hollow green triangle is centered on the page, serving as a background for the main text.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ

ПРОБЛЕМЫ. ВОПРОСЫ

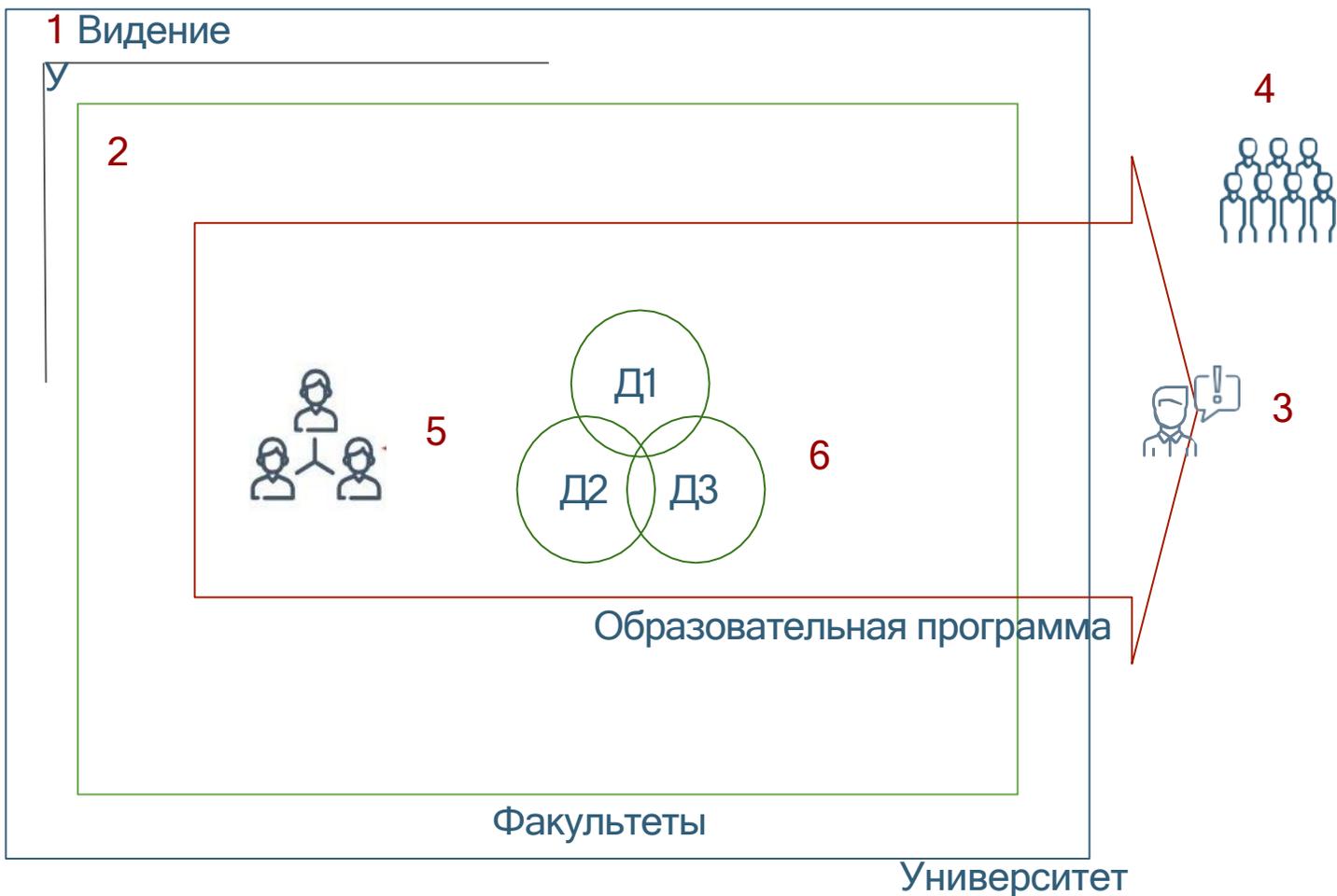
Организационные формы в вузе не
поспевают за изменениями, с которыми они
сталкиваются.

Их структура делает их вялыми, чтобы
адаптироваться

ППС и сотрудники,
менеджмент не
уверен в своей роли
в университете

Организационные
Изменения только на
высоком уровне не
являются решением

Организационный дизайн



- 1 Необходимо видение и миссия развития
- 2 Видению нужны цели и задачи, чтобы мы знали, когда оно было реализовано
- 3 Цели и задачи могут быть достигнуты только с последовательной стратегией.
- 4 Стратегия может работать только в том случае, если ее потребности удовлетворяются структурой.
- 5 Каждая роль в этой структуре должна быть согласована с конкретными процессами, действиями и навыками, необходимыми для достижения конечной цели
- 6 Настоящая цель организационного дизайна состоит в том, чтобы обеспечить правильное согласование всех этих элементов.

Организационный дизайн

Возможность связать стратегию
с системой и с людьми,
действиями, процессами и
затратами.



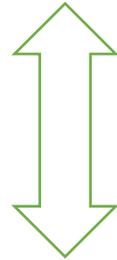
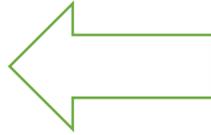
Корпоративная саиорефлексия

Вы решаете задачу
перепроектирования
Высшей школы
образования в
организацию, задающую
повестку развития
системы
образования в регионе?

Какой тип задачи
предстоит решить
Университету?

Это организационная
трансформации вашей
Школы Образования в
качественно другой тип
организационного дизайна*

Организационный
дизайн - это
проектирование
деятельности
организации во
всех ее аспектах



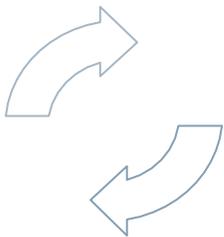
Три смысловых блока



Тип задачи, который вам предстоит
(Как понять на чем сосредоточить усилия?)



Трансформация целого vs Трансформация части
(Что делать, чтобы все не сломать?)



Трансформация до запуска vs Трансформация на ходу
(Что делать с уже функционирующей организацией?)

6 принципов экспериментирования для перепроектирования на ходу

Все эксперименты ДОЛЖНЫ работать на миссию Университета

- ◆ Все эксперименты в пределе работают на развитие Мангистауского региона

Эксперимент - это Гринфилд - альтернативные правила игры

- ◆ Например вы выделяете ОП, которой даются ресурсы в приоритетном порядке

КЕЙС Университета

Цель Эксперимента лежит за пределами его процесса - смена объекта управления

- ◆ Если вы перепроектируете ОП, то управляете не часами а компетенциями выпускника в будущей экономике

Эксперименты посвящены вашему сообществу

- ◆ Создание платформы и запуск дискуссии о Школе Будущего

Участники эксперимента равноправны

- ◆ в эксперименте нет стандартных социальных ролей - стандартная иерархия может убить эксперимент

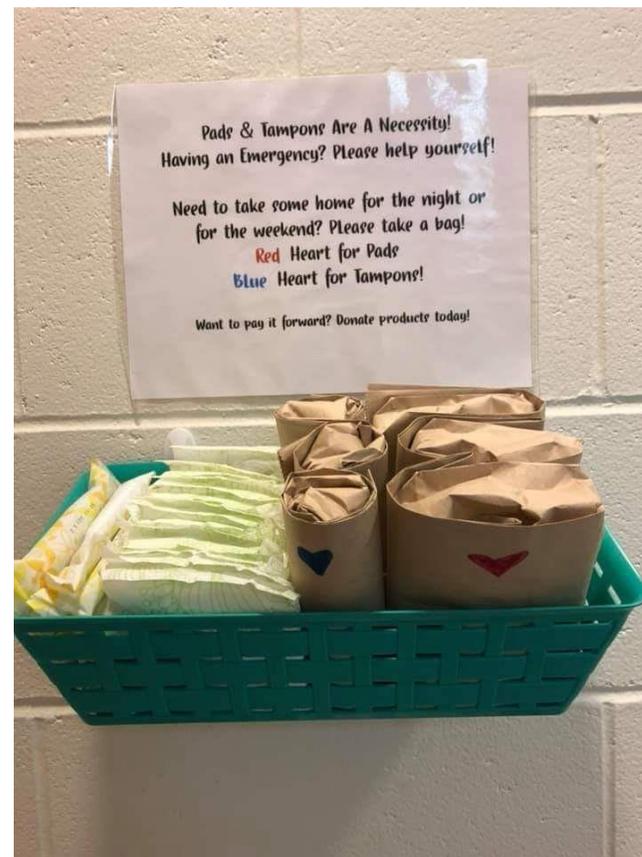
Междисциплинарность

- ◆ Создание дуальных программ или совместных программ создание междисциплинарных исследовательских проектов
- ◆ Прошивка всех экспериментальных программ блоком софт-скилз



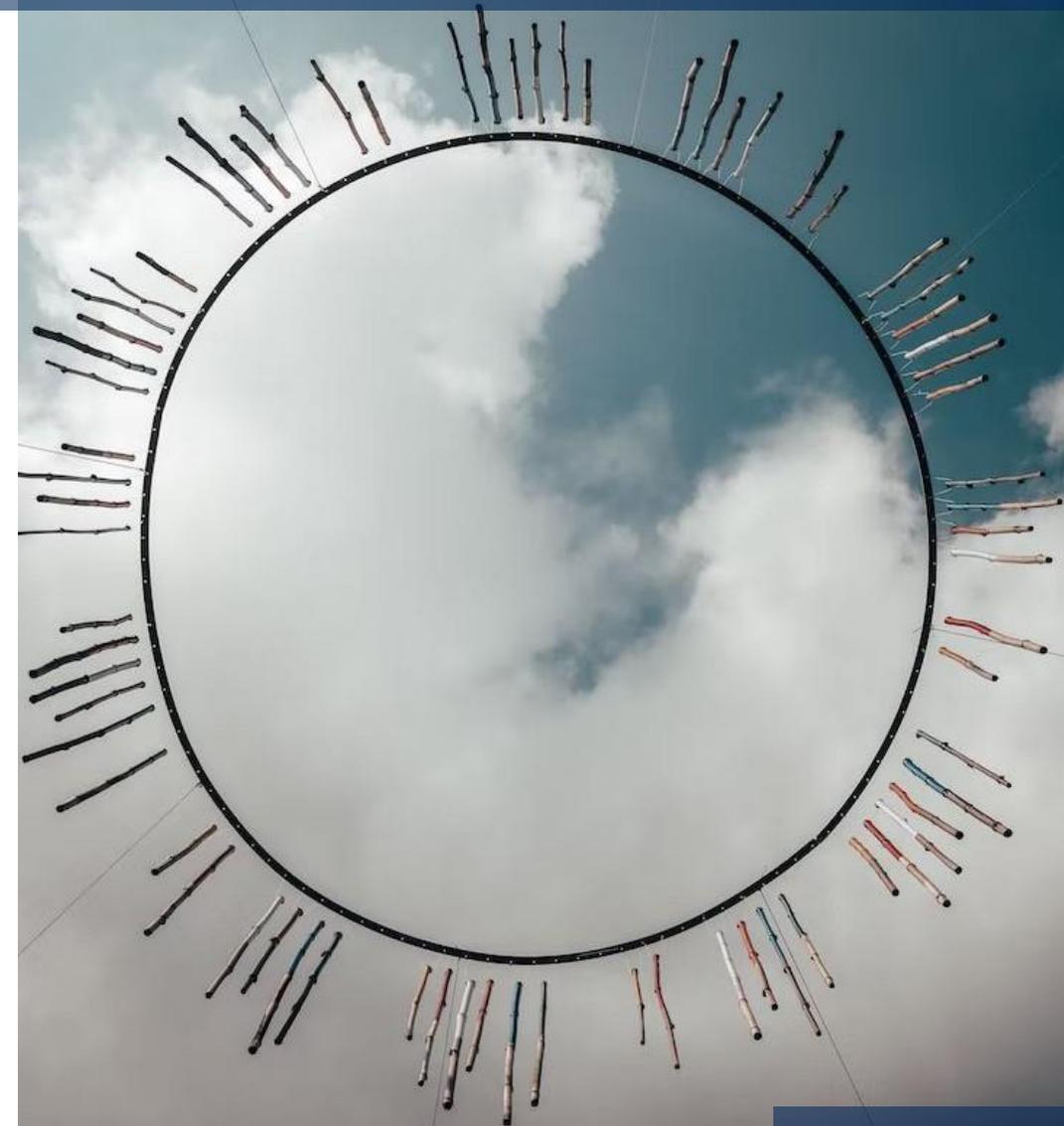
Трансформационный дизайн

фокусируется на подходах к дизайну, ориентированных на изменения, которые связаны со сложными социальными или системными проблемами. В этой программе рассматриваются способы понимания сложности и работы с заинтересованными сторонами с использованием процессов участия, запускающих преобразования.



Дополнительные механизмы прямого влияния

1. **ОБРАЗ ГОРОДА И РЕГИОНА.** Мангыстау - это _____?
2. **ЛОББИРОВАНИЕ.** Что сейчас нужно проллобировать и как это можно было бы сделать? (Например: участие в комиссиях, коалициях и ассоциациях, подготовка управленцев и экспертов)
3. **ОБМЕН ИНФОРМАЦИЕЙ** (меняет представления). Как можно обмениваться идеями с городом/регионом? (Например: общение с выпускниками - неформальное, общие проекты, борды...)
4. **ИДЕОЛОГИЧЕСКОЕ ВЛИЯНИЕ.** Как можно влиять на то, как люди думают? (Например: публикации, выпуск журналистов, экспертиза...)
5. **УНИВЕРСИТЕТ КАК ОБРАЗЕЦ.** Как можно менять то, как люди себя ведут, с помощью университета? (Например: мероприятия, открытый кампус, кафе...)





Замысел и идеи в
презентации
коллективная рефлексия
2022 . Казахстан

АЛМАГУЛЬ КАНАГАТОВА – основатель
Global Nomad Education
ДАРА МЕЛЬНИК - эксперт по
трансформации университетов, Inquiry-
Based Consulting
ИРИНА ЕРЕМЕНКО - PhD Inquiry-Based
Consulting