



Рисунок 2. Архитектура системы управления знаниями

Пользователь СУЗ работает с рабочим набором (интерфейсом, страницей), через который посредством соответствующих сервисов он осуществляет доступ к релевантному контенту и программам (приложениям) для получения и распространения знаний. Релевантность определяется его организационной ролью, интересами, бизнес-задачами в рамках ERP системы. Такие параметры пользователей отражаются в динамически изменяемых контекстных моделях, которые выполняют роль фильтра на контент и приложения.

Сервисы этого уровня включают инструменты фильтрации, отслеживания изменений, «ручного» изменения контекстных моделей. Контекстные модели предоставляют пользователю доступ к определенной части онтологии – модели предметной области в форме совокупности терминов, связанных отношениями. С данными терминами соотносится описание

контента системы в форме сгруппированных метаданных - параметров контента (название, автор, структура, тематика, тип, адрес (ссылка) и т.д.). Сервисы уровня онтологии обслуживают все уровни СУЗ. Они включают как средства извлечения пользователем знаний посредством онтологии, так и средства создания связи между онтологией и контентом. С помощью ссылок (элементы метаданных) онтология имеет непосредственную связь с источниками контента. С контентом работают приложения, доступные на уровне пользователя.

Заключение

СУЗ, имеющая архитектуру предложенного типа, позволяет обеспечить пользователя релевантной его деятельности информацией за счет «понимания» ситуации, в которой он проявляет свои информационные потребности, помочь придать ей смысл, а также сохранить знания в контексте их создания.

Развитие ифраструктуры научно-технической и инновационной деятельности высшей школы и ее кадрового потенциала

ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО СЕСТРИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Парахонский А.П.

Кубанский медицинский университет,
Краснодарский институт
высшего сестринского образования,
Краснодар

Данная работа посвящена поиску эффективных психолого-педагогических методов организации личностно-профессионального развития (ЛПР) и саморазвития студентов в системе высшего сестринского образования, с учётом таких специфических особен-

ностей взрослых обучаемых, как наличие жизненного и профессионального опыта, шаблонов, стереотипов профессиональной деятельности, сложившегося профессионального самосознания, системы ценностей и т.д. ЛПР рассматривается как динамический и непрерывный процесс самоанализа и самопроектирования, детерминируемый способностью специалиста превращать собственную деятельность в предмет практического преобразования. Специалист воспринимает и оценивает собственную деятельность в инновационном, творческом контексте, способен преодолеть стереотипы деятельности и мышления, изменить свои установки, отношения, стратегию и тактику деятельности. Выход в модель ЛПР связан с осознанием не-

обходимости профессионального и личностного саморазвития. В качестве условия, способствующего переходу специалиста в модель ЛПР, можно рассматривать организованное развитие рефлексивной и прогностической деятельности.

Наибольшую эффективность организации процессов ЛПР и саморазвития имеют игровые методы и рефлепрактики. Возможности организационно-деятельностной игры (ОДИ) как формы повышения квалификации состоят в том, что основным, достигаемым в них результатом, является развитие участников, освоение новых научно нормированных способов и техник мышления, коммуникации, действия, самоопределения. Основное отличие ОДИ от других игровых форм работы состоит в том, что все процедуры, связанные с вычленением проблем, формулированием гипотез, целеполаганием, принятием решений осуществляют сами участники.

Организационные принципы игрового обучения - создание ситуаций, вызывающих у игроков повышенный уровень мотивации, и ломка профессиональных шаблонов деятельности - позволяют добиться высоких результатов обучения и развития участников в течение непродолжительного времени. В процессе ОДИ происходит формирование и развитие теоретического мышления, опирающегося на анализ и рефлексии. Рефлексивно-инновационный практикум рассматривается как методическое средство организации совместного творчества. Это является одним из существенных отличий рефлепрактикума от традиционных лекционно-дидактических методов, характеризующихся заданностью целей, форм и содержания педагогического процесса, субъект-объектными отношениями, что снижает эффективность обучения в процессе повышения квалификации медицинских сестёр, так как студенты получают слабоадаптируемые и неразвиваемые системы знаний, действенность которых непродолжительна в условиях быстро меняющихся социально-экономических отношений. Рефлепрактикум позволяет организовать рефлексивную среду, открывающую для переосмысления все компоненты профессиональной деятельности. В качестве преимущества рефлексивно-инновационного практикума можно выделить соотнесенность рефлепрактических событий с реальной профессиональной практикой, что позволяет органично осуществить перенос полученного рефлексивного опыта в профессиональную область. Среди методов актуализации и развития прогностической деятельности можно выделить игровые методы, а также прогностические практикумы. К возможностям ОДИ также относят развитие у ее участников способности к прогнозированию. В ходе игры организаторами целенаправленно создаются условия для построения игроками прогнозов возможного будущего состояния исследуемого объекта, способов решения зафиксированных проблем. Это теоретическое предположение проверено в экспериментальном исследовании. В исследовании принимали участие студенты очно-заочной и заочной формы обучения Краснодарского института высшего сестринского образования. На первом этапе исследования для изучения компонентов ЛПР, а также рефлексивных и прогностических способностей нами были

применены диагностические методики. На втором этапе формирующего эксперимента участники работали по специально разработанной программе, включающей в себя: ОДИ, рефлексивно-инновационный и прогностический практикумы. На третьем этапе эксперимента были проведены повторное психодиагностическое исследование студентов и анализ динамики психодиагностических показателей. После формирующего эксперимента в группах участников произошли статистически значимые изменения в сторону повышения показателей уровней рефлексии, прогнозирования, мотивационной готовности к профессиональному саморазвитию.

Таким образом, важным условием целенаправленного формирования личностно - профессионального развития медицинских сестёр с высшим образованием является организованный процесс повышения квалификации кадров, предполагающий активизацию и развитие рефлексивно-прогностической деятельности и включающий в себя ОДИ, рефлексивно-инновационный и прогностический практикумы.

ОБНОВЛЕНИЕ ПАТЕНТНЫХ ОТДЕЛОВ

Потёмкина Е.В.

*Региональный центр развития
инновационной деятельности ИрГТУ,
Иркутск*

Очевидно, что экономическое развитие страны и благосостояние общества сегодня во многом зависят от инновационной активности, от научно-технического уровня предлагаемых для внедрения разработок, от профессионализма менеджеров по трансферу технологий. Главным является вопрос о том, какие организации или внутренние подразделения должны обеспечивать развитие инновационной деятельности, какие службы должны взять на себя обязанности по всестороннему сопровождению и обеспечению коммерциализации – конечной цели инновационной деятельности.

Наибольшим научно-техническим потенциалом, значительным запасом разработок обладают на сегодняшний день университеты и научно - исследовательские институты. Не удивительно, что именно с этими организациями стремятся в первую очередь работать инновационные центры, центры трансфера технологий и прочие самостоятельные организации. Тем не менее, большинство вузов пытается самостоятельно осуществлять коммерциализацию своих разработок, не обращаясь к сторонним организациям.

Новые тенденции в развитии требуют новых методов работы. В связи с чем в вузах создаются отделы по коммерциализации или отделы трансфера технологий. Но было бы неправильно забывать про существующие практически в каждом университете патентные отделы или службы. Думается, что именно эти имеющие значительную практику подразделения представляют собой ту основу, на которой следует организовывать и развивать инновационную деятельность в отдельно взятом вузе, осуществлять трансфер технологий.