

Технологии развития управленческих компетенций в процессе обучения бакалавров с использованием профессиональных модулей

Хмызова Наталья Геннадьевна¹

Орловский государственный университет им. И. С. Тургенева, Орел, Россия
nkhmyzova_zbk@mail.ru

Губарева Людмила Ивановна²

Орловский государственный университет им. И. С. Тургенева, Орел, Россия
gubareva16@mail.ru

Лидинфа Елена Петровна³

Орловский государственный университет им. И. С. Тургенева, Орел, Россия
lidinfa2010@yandex.ru

Аннотация. Для реализации компетентного подхода в подготовке управленческих кадров очень важно выстроить траекторию профессионального становления личности и определить эффективные механизмы развития общекультурных и профессиональных компетенций. Этот исследовательский аспект, несомненно, подчеркивает актуальность проводимого исследования. Таким образом, меняется спектр востребованных личностных качеств молодых специалистов, отражающих формирование их субъектной позиции, необходимость развития креативного мышления, владение высоким уровнем профессиональной готовности. В связи с этим возникает необходимость качественного и содержательного изменения обучающих форм, методов и приемов, технологий, направленных на способность с их помощью эффективно решать задачи в профессиональной деятельности. Таким образом, целью проводимого исследования является необходимость разработки и внедрения в образовательный процесс специфических педагогических новшеств и приемов, учитывающих запросы общества и требования, которые предъявляют работодатели к бакалавру. Ведущим методом в исследуемой проблеме выступает определение и обоснованность педагогических условий формирования управленческой деятельности у бакалавров: привлечение работодателей к разработке модульной программы профессионального образования, нацеленной на формирование и развитие управленческих компетенций; сочетание различных форм и методов обучения, позволяющих усиливать учебную мотивацию и стимулирующих познавательную активность обучающихся; обоснование и применение системы диагностики формирования и развития управленческих компетенций у будущих бакалавров; применение в образовательной системе инновационных технологий. В статье представлена технологическая модель формирования управленческих компетенций, целью построения которой является развитие управленческих компетенций у бакалавров, обеспечивающих наличие управленческой компетентности. Разработанная технологическая модель опирается на концептуальные положения системного, компетентного,

Поступила в редакцию <i>Received</i>	15.09.2017	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	20.10.2017
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	26.10.2017	Опубликована <i>Published</i>	31.10.2017

¹ **Хмызова Наталья Геннадьевна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры профессионального обучения и бизнеса ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет им. И. С. Тургенева», г. Орел, Россия

² **Губарева Людмила Ивановна**, кандидат педагогических наук, профессор кафедры профессионального обучения и бизнеса ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет им. И. С. Тургенева», г. Орел, Россия

³ **Лидинфа Елена Петровна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры профессионального обучения и бизнеса ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет им. И. С. Тургенева», Орел, Россия

лично ориентированного и контекстного подходов и состоит из четырех структурных блоков, раскрывающих цель, содержание, этапы развития компетенций, применяемые методы, формы, средства обучения, а также педагогические условия, с применением модульной образовательной программы профессионального обучения. В результате проведенного исследования нами выявлено, что использование данной программы позволяет будущему бакалавру самостоятельно выбирать траекторию обучения с учетом своих интересов, потребностей и уровня знаний, обеспечивая тем самым индивидуализацию процесса профессионального образования. Вместе с тем выявлено, что сочетание различных активных форм и методов обучения (круглый стол, дискуссия, командный тренинг, самостоятельная работа, кейс-метод, проблемные методы, игровые, методы визуализации) развивают ценностное отношение обучающихся к формированию управленческих компетенций как к результату освоения программы, положительные мотивы профессионального обучения и стимулирует познавательную активность. Статья представляет интерес для преподавателей профессионального обучения, аспирантов, магистрантов, а также руководителей-практиков всех уровней.

Ключевые слова: профессиональное образование, обучение, педагогические условия, управленческая компетентность, бакалавр, технологическая модель обучения.

Введение

Для инновационного развития общества в целом возникает потребность в развитии основных секторов экономики: первичного сектора (сельское хозяйство, рыболовство и добыча полезных ископаемых); вторичного сектора, состоящего из перерабатывающих отраслей (машиностроение, пищевая и легкая промышленность и др.); третичного – сфера самых разнообразных услуг (транспорт и туризм, здравоохранение и банки и др.).

Основным элементом роста производства, повышения эффективности и конкурентоспособности в условиях инновационного развития российской экономики становится так называемый интеллектуальный ресурс, или «человеческий фактор». Важным фактором успешности в трудовой деятельности современного выпускника является его высокий уровень профессиональной компетентности, одной из важных составляющих которой становится сформированная управленческая компетентность. Залогом успеха инновационной деятельности общества является динамичное развитие всех отраслей экономики, в том числе образования, и качественный профессиональный рост квалифицированного кадрового потенциала.

Управленческая компетентность у бакалавров (будущих работников реального сектора экономики) начинает зарождаться уже в процессе получения теоретических знаний на базе регулярного обновления и моделирования качественно новых технологий профессионального обучения. Практико-ориентированная подготовка (взаимодействие учебного учреждения и бизнеса) и личностные качества выпускников, стремящихся к повышению уровня своих знаний, позволяют им быть конкурентоспособными на рынке труда.

Согласно Концепции развития образования РФ до 2020 года, динамичность системы профессионального образования стала важным элементом глобальной конкуренции, требующей постоянного обновления педагогических технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям меняющегося мира. Государство ставит перед собой цель повысить доступность качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным требованиям общества и каждого гражданина, где одна из первых задач – обеспечение инновационного характера профессионального образования [1].

Необходимым условием является внедрение инновационных образовательных технологий в процесс профессиональной подготовки, который представляет собой целостный механизм развития общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, что напрямую связано с внедрением обновленных компонентов педагогической системы, формированием субъектной позиции бакалавров и содержательным изменением форм, методов, приемов, технологий, направленных на готовность с их помощью эффективно решать профессиональные задачи в производственной сфере.

В проектировании структурной модели профессиональной подготовки будущего управленца очень важно придерживаться принципа целесообразности и надежности образовательных технологий на основе анализа практического опыта работы.

Следует четко понимать, что главная цель внедрения технологий в образовательную среду университета – это подготовка компетентного специалиста к работе в постоянно меняющихся экономических условиях и сущность профессионального обучения состоит в ориентации учебного процесса на потенциальные возможности личности, их реализацию. Структурный подход к профессиональному обучению предусматривает интегрированное управление учебным процессом и гарантированное достижение поставленных учебных целей и открывает новые возможности для концептуального и проектировочного освоения различных областей и аспектов образовательной, педагогической и социальной действительности.

Обзор отечественной и зарубежной литературы

Качественный показатель сформированности управленческой компетенции бакалавра определяется способностью личностного совершенствования в использовании управленческих знаний, умений, навыков и опыта, которые необходимы для осуществления эффективной трудовой деятельности. Управленческая компетентность позволит бакалавру самоопределиться в общественной среде и реализовать свои потребности в области профессиональной деятельности.

В исследованиях ряда отечественных ученых представлены разработки многих аспектов теоретических подходов к профессиональному образованию и развитию профессионально значимых качеств у студента (Э. Ф. Зеер [2], Е. М. Зарубин [3] и др.).

Особенности формирования профессиональных компетенций, влияния мотивационной сферы на их развитие, развитие интеллектуальных способностей личности исследованы в работах И. А. Зимней [4], Н. К. Нуриева [5], Л. И. Анцыферовой [6], А. Реана [7], В. Д. Шадрикова [8] и др.

Изучение современных аспектов внедрения педагогических технологий в профессиональное обучение бакалавров представлено в трудах В. Д. Симоненко [9], В. А. Сластенина [10], А.В. Хуторского [11] и многих других ученых.

В концепции Г. Мюррея [12] говорится о выявлении потребностей личности и их влиянии на достижение результативной деятельности. Д. Макклелланд [13], изучая психологию развития личности, выделил уровни личностных потребностей и мотивы, которые определяют поведение человека и его стремление к достижению поставленной цели.

Модели эффективности исследованы Л. М. Спенсером [14] в работе по адаптации моделей компетенций для конкретных рабочих, даны техники проведения интервью по получению поведенческих примеров.

Использование технологии тренинга и оценки результатов ее эффективности представлено в подходах Д. Киркпатрика [15]; им предложено разделить обучение на четыре уровня: реакция – обучение – поведение – результаты. Разделение процесса обучения помогает объяснить, как обеспечить применение новых навыков на рабочем месте и оценивать их.

К. Фопель [16] в своих экспериментальных исследованиях раскрывает психологические принципы обучения взрослых и предлагает технологию ведения тренингов, их обоснованность в теории и применение различных способов их ведения на практике.

Несмотря на столь всестороннюю разработку исследуемой проблемы, актуальность изучения и внедрения новых форм построения учебного процесса в профессиональном образовании не вызывает сомнения, а только подтверждает растущий интерес

к вопросам, посвященным разработке инновационных технологий профессионального становления, в том числе формирование управленческой компетенции у бакалавров.

Методологическая база исследования

Технологии в сфере профессиональной подготовки реализуются с целью обеспечить развитие системы профессионального обучения с учетом основных направлений социально-экономического развития, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации и необходимости обновления сложившейся модели профессионального образования, призванной обеспечить соответствие между новым социальным заказом и уровнем компетентности выпускника.

При решении данной проблемы методологическую базу исследования составили:

- системный подход в профессиональном образовании – Б. Г. Ананьев [17], В. П. Беспалько, К. К. Платонов и др.;
- личностно ориентированный подход – И. С. Якиманская [18], В. Д. Шадриков [19] и др.;
- рефлексивно-деятельностный подход – Л. С. Выготский [20], А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.;
- ценностный подход в профессиональном становлении личности – Б. Г. Ананьев, Л. И. Божович, Б. С. Круглов и др. [21];
- технологический уровень профессионального образования личности – В. П. Беспалько, В. В. Гузеев, М. В. Кларин, Г. К. Селевко [22] и др.;
- использование активных форм в профессиональном обучении – А. А. Вербицкий [23], В. Н. Кругликов, С. А. Мухина, С. Б. Ступина и др.

Изучив мнения разных исследователей, в нашей работе будем придерживаться следующего определения управленческой компетентности будущего бакалавра: это интегральная динамическая интеллектуально-личностная характеристика, отражающая стремление, готовность и способность бакалавра профессионально решать задачи организации и управления производственным процессом на основании приобретенных управленческих знаний и умений, а также сформированных ценностных ориентаций.

Опираясь на исследования многих отечественных ученых (А. А. Вербицкий, И. А. Зимняя и др.), мы выделяем три основных компонента в структуре управленческой компетентности: ценностный, когнитивный и технологический (см. рис. 1) [24].

Содержательная часть технологического компонента включает в себя формирование управленческих умений, таких как распределение полномочий и эффективная организация работы группы; управление возможными конфликтными ситуациями; изучение и улучшение процессов принятия решений и организационных коммуникаций; грамотное применение методов устранения проблем управленческого характера; нахождение, осознание и преодоление препятствий, возникающих на пути выполнения задач; управление своим временем; умение влиять на мнение окружающих и убедительно аргументировать свою позицию.

Отметим, что в связи с тенденцией автоматизации производственных процессов возрастает роль будущего бакалавра как управленца. Характер деятельности современного бакалавра всё больше смещается в сторону типа «человек – человек». Существенную часть рабочего времени бакалавра занимают вопросы организации и управления коллективом исполнителей проекта. Безусловно, для качественного выполнения проектов, для работы с людьми одних только глубоких знаний в сфере своей профессиональной деятельности становится недостаточно.

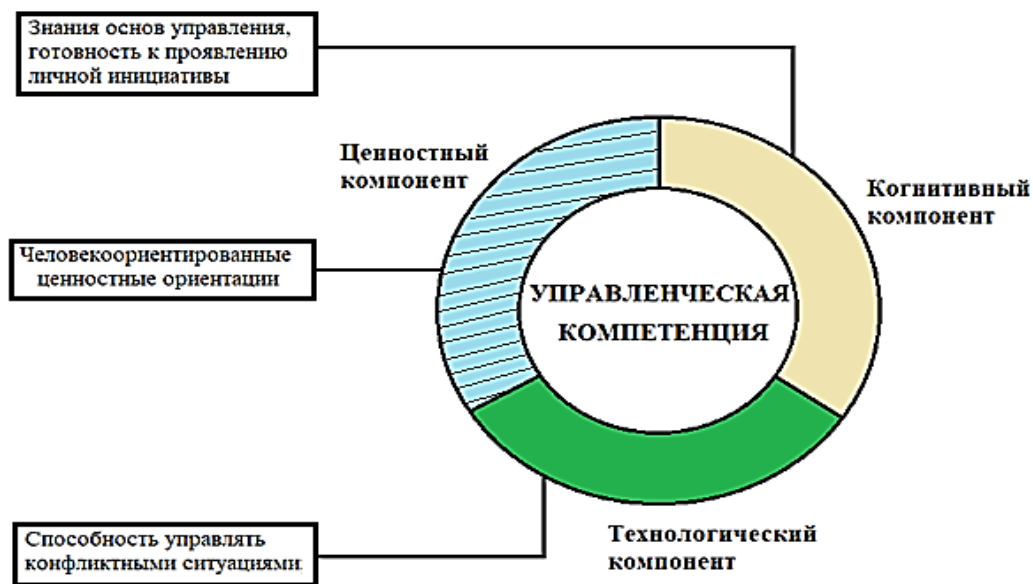


Рис. 1. Компонентная структура формирования управленческой компетенции

Следовательно, для современного бакалавра всё большее значение приобретает высокий уровень управленческой компетентности, формирование которого начинается в системе профессионального образования.

Нами проведено исследование, показавшее, что большинство бакалавров признают важность и востребованность управленческих компетенций в своем профессиональном образовании, потребность в развитии управленческих компетенций, осознают недостаточность знаний в данной области и то, что профессиональное обучение с применением инновационных технологий является наиболее востребованной формой обучения для восполнения недостающих компетенций (см. таблицу, рис. 2).

В философии понятие «условие» рассматривается как категория, выражающая отношение предмета к окружающим его явлениям, без которых он существовать не может. Сам предмет выступает как нечто обусловленное, а условие – как многообразие объективного мира. Совокупность определенных условий для конкретного предмета формирует среду его существования, благодаря влиянию которой обеспечивается реализация закономерных связей и отношений.

Под педагогическими условиями мы понимаем совокупность взаимосвязанных мер, обеспечивающих максимально возможную субъектно активную позицию слушателей и успешное решение поставленных дидактических задач.

Обоснуем и подробно рассмотрим определенные нами условия формирования и развития управленческих компетенций бакалавров в системе профессионального образования.

Первое педагогическое условие – привлечение успешных работодателей к разработке модульной программы профессионального образования, нацеленной на развитие управленческих компетенций.

Трансформация общества, проявившаяся в первое десятилетие XXI века, связана со становлением нового типа общественного развития, который основывается на преобладающем вкладе науки и образования в развитие наукоемких отраслей промышленности и сферы услуг. Данная модель предполагает большие вложения капитала в науку и образование как ключевые сферы жизнедеятельности современного общества, которые формируют научно-технологическую основу экономики знаний и человеческого капитала и означают переход к инновационному типу воспроизводства.

Распределение компетенций, недостающих бакалаврам для выполнения организационно-управленческой деятельности

<i>Компетенции в организационно-управленческой деятельности</i>	<i>Ответы, %</i>
1. Умение организовывать себя и планировать свое рабочее время	38,0
2. Умение оценивать эффективность принимаемых решений	27,0
3. Умение спланировать и организовать работу в команде	25,0
4. Умение предвосхищать, констатировать, регулировать и разрешать межличностные конфликты	22,5
5. Умение вести переговоры, устанавливать деловые контакты	17,0
6. Умение выстраивать иерархию целей и определять необходимые для ее достижения ресурсы	12,0
7. Умение сохранять способность эффективно работать в сложных и критических ситуациях	11,0
8. Умение управлять людьми, организовывать себя и коллектив для решения профессиональных задач	13,0
9. Способность успешно адаптироваться к изменяющимся требованиям и условиям профессиональной образовательной деятельности	14,0
10. Умение управлять действиями других людей, учитывая способности, возможности и мотивацию	11,0
11. Умение формулировать и отдавать распоряжения	5,5
12. Умение проводить ситуационный анализ, определять и формулировать цели, подводить итоги, отслеживать выполнение рабочих планов	7,5
13. Умение эффективно работать в команде	2,0
14. Умение организовывать людей и побуждать их к работе	4,0



Рис. 2. Распределение данных по вопросу «В Вашей деятельности возникали ли у Вас мысли о том, что для более эффективного ее осуществления Вам не хватает?»

В новых условиях любая образовательная деятельность может быть эффективной только в том случае, если обучающие программы смогут гибко реагировать на изменения конъюнктуры рынка и отвечать требованиям основных потребителей образовательных программ – работодателей и обучающихся.

Необходимо расширять практику участия потенциальных работодателей в образовательной деятельности высших учебных заведений и оценке качества образования, так как работодателям требуются гарантии того, что они получают специалистов нужной квалификации, способных грамотно применять полученные знания в производственной сфере.

Результаты исследования

На современном этапе развития экономики именно работодатель становится основным заказчиком образовательных услуг и именно им оценивается качество профессионального образования. Соответственно, высшим образовательным учреждениям, разрабатывающим общеобразовательные программы для непрерывного образовательного процесса, необходимо ориентироваться как на запросы потенциальных работодателей, так и на потребности обучающихся, следовательно, работать на социальный запрос общества в целом. В конечном итоге это приведет к созданию таких механизмов, которые будут непрерывно отслеживать изменения структуры рынка труда и системы требований доминирующих потребителей.

В процессе исследования нами проведено анкетирование работодателей (беседы в индивидуальном порядке, круглые столы, научно-практические семинары, конференции с участием владельцев бизнеса и топ-менеджеров экономических субъектов, руководителей структурных подразделений, начальников отделов и других специалистов), в ходе которых оценивались компетентностные требования к современному работнику и обсуждались особенности образовательной подготовки будущих выпускников. Это позволило лучше понять, каков же заказ работодателей и ожидания обучающихся, что обе стороны хотят получить в результате. Сегодня, когда страна, а следовательно, различные отрасли экономики работают в условиях импортозамещения, как никогда требуется мобильность производства, способность персонала к переквалификации и самообразованию, т. е. освоению новых компетенций. Сконцентрировав внимание на запросе работодателей, считаем необходимым основную образовательную программу профессионального обучения бакалавров в большей степени нацелить на развитие управленческих компетенций.

В программе подразумеваются две части: инвариативная и вариативная. В инвариативную часть необходимо включить модули, выбор которых будут осуществлять работодатели, формируя свой заказ. В эту часть могут входить такие модули, как «Управление человеческими ресурсами», «Разработка и принятие управленческих решений», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» и другие. В вариативную часть могут входить модули, выбор которых предоставляется самим бакалаврам. В вариативную часть могут быть включены такие модули, как «Тайм-менеджмент», «Лидерство и управление командой», «Управление конфликтами и стрессами».

Второе педагогическое условие – сочетание различных форм и методов обучения, формирующих ценностное отношение будущих бакалавров к развитию управленческих компетенций как к результату освоения программы профессионального образования, обеспечивающих положительные мотивы обучения и стимулирующих познавательную активность.

Схема технологической модели процесса развития управленческих компетенций будущих выпускников в системе профессионального образования представлена на рис. 3.

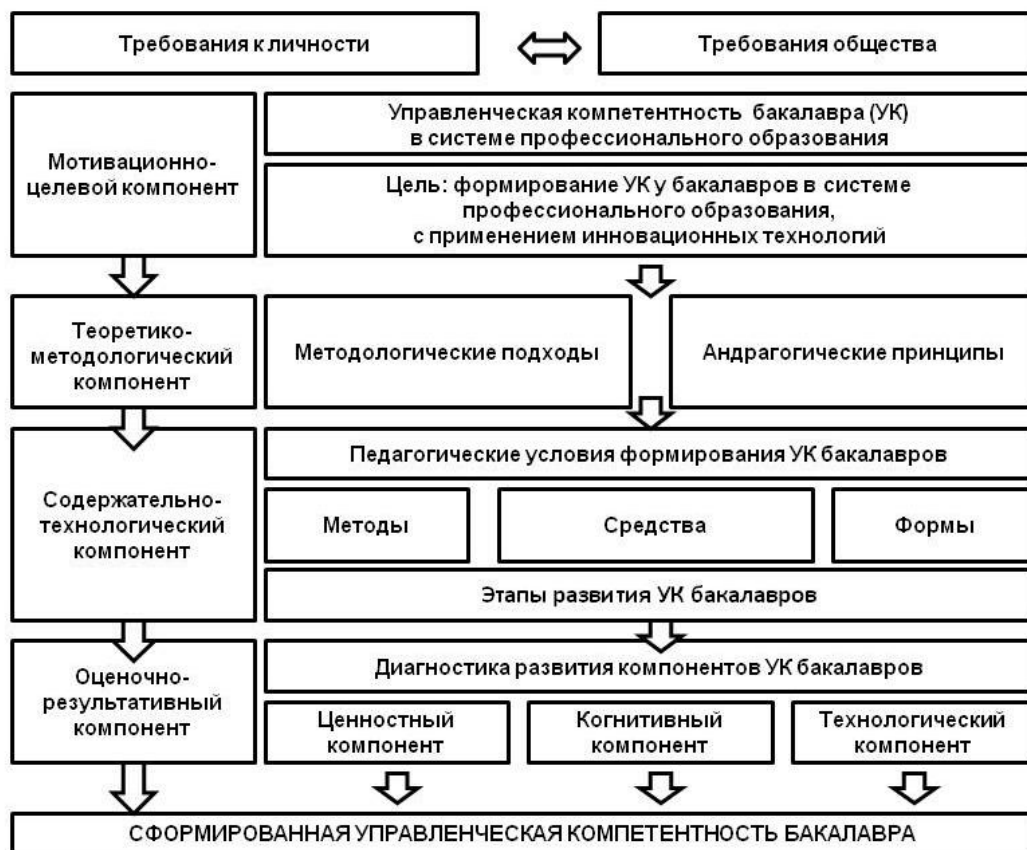


Рис. 3. Технологическая модель процесса формирования управленческих компетенций бакалавров

Итак, данная технологическая модель представлена четырьмя компонентами: мотивационно-целевым, теоретико-методологическим, содержательно-технологическим и оценочно-результативным.

Мотивационно-целевой компонент обусловлен требованиями личности и общества к управленческой компетентности бакалавров профессионального обучения.

Теоретико-методологический компонент состоит из методологических подходов (системный, компетентностный, личностно ориентированный и контекстный) и андрагогических принципов (приоритет профессионального обучения, опора на опыт обучающегося, индивидуализация обучения, актуализация результатов обучения, осознанность обучения).

Содержательно-технологический компонент предполагает разработку содержания профессионального образования с применением инновационных технологий, его методического обеспечения. Компонент состоит из методов преимущественно активных и интерактивных и инновационных технологий (кейс-метод, проблемные, игровые, визуализация, тренинг).

Развитие компонентов управленческих компетенций происходит за пять этапов:

1) на начальном этапе осознанная потребность будущих бакалавров в формировании управленческих компетенций создает мотив познавательной деятельности, закладывает основы ценностного компонента;

2) на оценочно-адаптивном этапе происходит оценка начального уровня управленческих компетенций у бакалавров, отбор учебных модулей, развивается ценностный компонент;

3) на познавательном этапе происходит накопление управленческих знаний, на основании которых формируются управленческие умения, когнитивный компонент и начинает формироваться технологический компонент управленческих компетенций;

4) на рефлексивном этапе происходит переосмысление и оценка будущими бакалаврами полученных знаний, формируются стремления удовлетворять свои познавательные потребности и интересы путем самообразовательной деятельности, продолжается развитие когнитивного компонента;

5) на деятельностном этапе происходит актуализация результатов обучения, слушатели начинают применять приобретенные знания и навыки в практической деятельности, они осознают собственные способности и возможности при условии непрерывного самообразования в профессиональной сфере, развивается технологический компонент.

В оценочно-результативном компоненте раскрыта применяемая система диагностики формирования и развития управленческих компетенций.

Как уже было отмечено, всё сильнее проявляется склонность современных обучающихся к изучению того материала, в котором они прежде всего заинтересованы, в котором видят смысл и ценность для своей профессиональной деятельности.

Во время обучения в высших учебных заведениях студенты далеко не всегда сразу осознают важность управленческих компетенций для их будущей профессии. Знания приобретаются впрок, про запас, без конкретной связи с практической деятельностью. Целью обучения становится заучивание большого количества информации. И только реальный опыт, жесткая конкуренция, проблемы с коммуникациями, возникающее противоборство мнений дают осознание необходимости не только знания своей будущей профессии, но и потребности формирования и развития управленческих компетенций.

Высочайшим уровнем человеческих потребностей являются ценности. Можно сказать также, что личные потребности человека, когда они осознаются им и соотносятся с общественной значимостью, становятся ценностями и регулируют поведение человека. Когда у человека появляется осознанная потребность и цель, у него формируется желание достичь этой цели, то есть мотив деятельности, которая направлена на удовлетворение этой потребности.

Согласно теории приобретенных потребностей, одной из трех потребностей высшего уровня является потребность достижения. Д. Макклелланд [25] рассматривает потребности как приобретенные под действием жизненных ситуаций, опыта и обучения. Потребность достижения можно считать характеристикой не только отдельных людей, но и отдельных обществ. Общество с высокой потребностью достижения имеет, как правило, высокоразвитую экономику.

Мотив достижения как устойчивая личностная характеристика был впервые выделен психологом Генри Мюрреем [26] и определялся им как устойчивое стремление к достижению результата, желание достижения определенного уровня в определенной деятельности. Впоследствии мотив достижения представлялся в двух видах: стремление к успеху; стремление избегания неудачи.

Стремление к успеху – непоколебимое желание в достижении намеченной цели, сопровождающееся уверенностью в своем стремлении. В свою очередь, боязнь неудачи определяется страхом перед невозможностью достигнуть какой-либо цели, не оправдать свои и чужие ожидания.

Важно, что люди, ориентированные на первый вид мотива достижения, то есть на успех, преимущественно предпочитают цели и задачи со средним уровнем слож-

ности, так как ориентируются на расчетливый риск. Люди, мотивированные на второй вид – на неудачу, придерживаются либо явно легких целей и задач с гарантированной возможностью успеха, либо очень трудных, так как в случае не достижения результата это не будет восприниматься как личная неудача, ведь цель была априори недостижима. Итак, мотив достижения раскрывает нацеленность человека на улучшение уровня его возможностей.

Стремление к успеху – это мотивация с положительным характером. Такое личностное стремление направлено на действия, способствующие достижению эффективных, конструктивных результатов. При этом активность личности имеет прямую взаимосвязь с потребностью в достижении успеха.

Боязнь неудачи – мотивация, имеющая отрицательный характер. Такой мотивационный вид толкает человека на избегание отрицательного отношения к себе, на страх перед трудностями и наказанием. Поведение личности в таком случае определяется постоянным ожиданием провала и неудачи. Соответственно, думая о своей деятельности, индивид изначально прогнозирует проигрыш, поэтому вместо поиска способов и методов, как достичь успешного результата, он предпочитает поиск путей отступления [27].

Таким образом, для активизации познавательной деятельности обучающихся преподавателю нужно актуализировать потребность обучающихся в достижении успеха как в процессе профессионального образования, так и при последующем решении управленческих задач в своей будущей профессиональной деятельности.

Каждая деятельность станет более результативной и даст положительный эффект, если личность при этом обладает глубокими, яркими и сильными мотивами, порождающими желание активных действий, со всей полнотой отдачи сил, с желанием преодолевать возможные препятствия, встающие на пути, без боязни любых неблагоприятных ситуаций и обстоятельств, уверенно действуя в направлении своей цели. Также это относится и к деятельности в сфере образования, которая совершается продуктивнее, когда студенты формируют в себе положительное отношение к процессу обучения и развивают познавательный интерес, необходимость освоения навыков, приобретения умений и знаний.

Существуют специальные методы, направленные на формирование положительных мотивов обучения, стимулирующие познавательную активность, при этом содействуя обогащению слушателей учебной информацией.

Можно выделить две большие подгруппы таких методов: методы формирования познавательных интересов у обучающихся; методы, направленные на формирование чувства долга и ответственности в обучении.

Нас интересует первая подгруппа – методы формирования познавательных интересов. Обязательными характеристиками интереса являются: позитивная эмоциональная установка на учебную деятельность; наличие познавательной стороны этих эмоций; наличие непосредственного мотива, который идет от самой деятельности.

Прежде всего, ключевым источником интереса к самому учебному процессу становится содержание учебной деятельности. Определены специальные приемы, способствующие возрастанию стимулирующего действия содержания обучения. К ним относятся: формирование ситуации актуальности, новизны; связь содержания обучения с важными открытиями в науке и технике; а также приближение к явлениям российской и зарубежной общественно-политической жизни [7].

Для формирования мотивов образовательной деятельности используют всё разнообразие методов организации и выполнения учебной нагрузки. Например, практические и наглядные методы; поисковые и репродуктивные методы; методы дедукции и индукции; и, безусловно, методы самостоятельной, внеучебной деятельности бакалавров.

Процесс обучения в системе профессионального образования должен строиться по следующим положениям.

Во-первых, имитировать такую среду, в которой впоследствии будут осуществлять свою профессиональную деятельность обучающиеся.

Во-вторых, включать в свой состав конкретные цели и задачи, а также актуальные проблемы профессиональной и общественной деятельности общества.

В-третьих, необходимо обеспечивать формирование у обучающихся способностей и потребностей в решении практических задач; и главное, изменять в лучшую сторону тот социальный и предметный мир, в котором они живут.

Делаем вывод, что каждый из организационных методов учебно-познавательной деятельности одновременно обладает как информативно-обучающим воздействием, так и мотивирующим.

Третье педагогическое условие – применение в образовательной системе инновационных технологий.

Интерпретация термина «инновация» в переводе с латинского языка означает новшество, обновление или изменение. В педагогическом смысле инновация означает внедрение обновлений и новшеств в цели, задачи, содержание, методы и формы обучения и воспитания, а также изменение организации общей деятельности преподавателя и обучающегося.

Суть использования инновационных технологий в системе профессионального образования состоит в направлении учебного процесса на вероятные возможности самого человека и их реализацию. Образование должно формировать механизмы инновационной деятельности, показывать креативные творческие способы решения актуальных задач.

Следует отметить, что в освоении инновационных процессов в обучении лежат две немаловажные проблемы педагогики: проблема изучения, обобщения и распространения передового педагогического опыта и проблема введения инновационных технологий в процесс профессионального обучения.

Немалая доля респондентов (41,5%) обозначила самостоятельное обучение для восполнения недостающих знаний. Опрошенных, которые отметили систему профессионального образования, был 31,5%, так же как и тех, кто предпочел семинары и тренинги. Низкий процент получили такие формы обучения, как индивидуальные занятия, – 15%, что еще раз подчеркивает желание будущих бакалавров осуществлять свою профессиональную образовательную деятельность в команде; также получение второго высшего образования выбрали 12% респондентов, и 9% отметили программы МВА (бизнес-школа). Выявлен особый интерес к участию бакалавров в бизнес-проектах – 54,5%. Данные представлены на рис. 4.

Потребность в инновационной педагогической деятельности в нынешних условиях развития общества, культуры и образования обуславливается рядом обстоятельств.

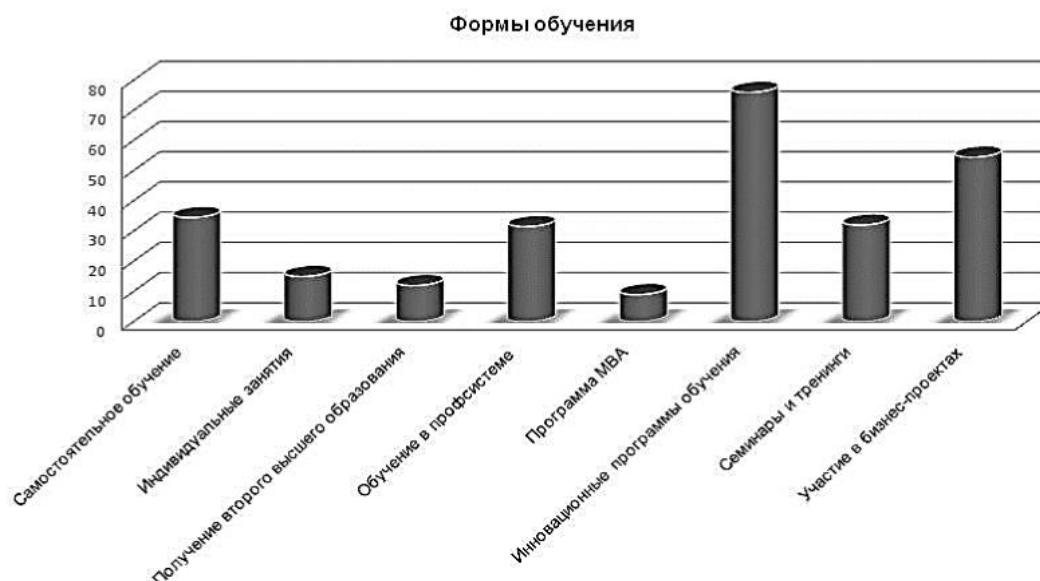


Рис. 4. Формы профессионального обучения для восполнения недостающих знаний бакалаврами, %

Во-первых, на данном этапе развития общества происходят социально-экономические изменения и в целом во всех сферах общественной жизни стремительно увеличивается количество обновлений. Процесс образования не является исключением. Инновационная деятельность в системе профессионального образования предполагает освоение, внедрение, развитие и использование педагогических новшеств.

Во-вторых, изменение количества дисциплин, учебных часов, объема информации приводит к тому, что требуются новые формы организации технологий профессионального обучения.

В-третьих, нужно менять отношение преподавателей к изучению и применению инновационных технологий. В отличие от прошлого, где у преподавателя был небольшой выбор педагогических технологий, рекомендуемый им, у современных преподавателей есть огромная база информации, методик, которые он может использовать в образовательном процессе.

На смену информационно-объяснительному обучению приходит инновационно-действенное, это связано с включением и активным использованием новых компьютерных и многообразных информационных технологий, электронных учебников, видеоматериалов, фотоматериалов, интернет-источников. В совокупности это обеспечивает поисковую деятельность преподавателя.

Исходя из вышеизложенного, возникает необходимость практической разработки и внедрения в процесс профессионального обучения разнообразных образовательных технологий: проблемной и игровой технологии; коллективной и групповой деятельности, а также различных методов: активного обучения; анализа различных ситуаций; метода проектов; сотрудничества в обучении; креативного обучения; профессиональных тренингов и др.

Для нашего исследования была выбрана инновационная технология – тренинг.

Понятие «тренинг» в переводе с английского языка (“training”, от “train”) означает обучать или воспитывать. Тренинг является методом активного обучения, который направлен на формирование и развитие умений, знаний, навыков, а также социальных установок.

Метод тренинга как активного социально-психологического обучения в данный момент представляет собой один из основных и наиболее востребованных, стремительно развивающихся видов психологической деятельности. Тренинг находит широкое применение при адаптации к новым условиям в процессе образования, при организации работы с молодежью, а также при формировании и развитии определенных необходимых навыков и умений.

Данный метод позволяет эффективно решать задачи, связанные с развитием навыков общения, управления собственным эмоциональным состоянием, корректного выражения своих мыслей, целей и понимания их поведения окружающими, а также самопознания и самопринятия, управления людьми.

Основная цель тренинга – повышение компетентности – может быть конкретизирована в ряде задач с различной формулировкой, но обязательно связанных с приобретением знаний, формированием умений, навыков, развитием установок, определяющих поведение в общении, с развитием перцептивных способностей человека, коррекцией и развитием системы отношений личности.

Применение тренинга в процессе профессионального образования осуществляется с учетом общих принципов педагогического процесса, принципов проведения социально-психологического тренинга (с ограничениями) и специфических принципов проведения тренинга в учебном процессе.

Большим преимуществом учебного тренинга, на наш взгляд, в отличие от традиционного практического занятия, является то, что он проходит в психологически комфортной среде, т. е. у обучающихся есть возможность проявлять активность, на практике отрабатывать изучаемый материал, формировать и развивать навыки общения, самопознания, рефлексии и самооценки. Таким образом, учебные тренинги кроме дидактических задач реализуют и психологические задачи. Это делает их использование на сегодняшний день особенно актуальным в процессе обучения в системе профессионального образования.

Итак, отметим, что инновационные методы профессионального обучения дают возможность качественно и быстро получать хороший результат. Применение разнообразных инновационных методов повышает у обучающихся интерес к самой учебно-познавательной деятельности, повышает мотивацию и решает комплекс поставленных воспитательных, обучающих задач.

И наконец, четвертое педагогическое условие формирования и развития управленческих компетенций бакалавров в системе профессионального образования – применение системы диагностики развития управленческих компетенций у будущих бакалавров, включающей использование метода нейронных сетей.

Обеспечить индивидуализацию процесса обучения в системе профессионального образования невозможно без диагностики начального уровня знаний обучающихся.

Основной характеристикой личностно ориентированного обучения является превращение процесса профессионального образования в личностно значимый процесс, что возможно только в том случае, когда каждый обучающийся найдет в содержании и организации обучения свой индивидуальный личностный смысл.

Заключение

Сегодня необходима серьезная подготовка преподавателей и методистов, задействованных в профессиональном образовании, обучение их акмеологическим и

андрагогическим технологиям. Необходимо изменение самой структуры образовательного процесса, где обучающийся всё больше переходит в режим саморазвития, а преподаватель наделяется в большей мере функциями консультанта, инструктора, модератора, тьютора. Акцент в деятельности преподавателя делается не на передачу знаний, а на обучение путям и методам использования способов и приемов получения знаний, умений, навыков.

На наш взгляд, наличие высококвалифицированного преподавательского состава, обладающего не только богатыми теоретическими знаниями, но и достаточным опытом практической работы, является обязательным условием эффективного развития управленческих компетенций бакалавров в системе профессионального образования.

Подводя итоги анализа особенностей формирования и развития управленческих компетенций у бакалавров, отметим следующее.

Задачи профессиональной образовательной деятельности будущих выпускников в современных условиях становятся более сложными и многообразными. Одной из важных составляющих профессиональной компетентности будущего работника становится управленческая компетентность.

Явно прослеживается необходимость комплексного моделирования процесса формирования управленческих компетенций обучающихся в системе профессионального образования. Построение модели опирается на основные положения компетентностного, контекстного, системного и личностно ориентированного методологических подходов, одновременно базируясь на андрагогических принципах профессионального обучения.

Практическим результатом проведенного исследования является разработка модульной основной образовательной программы, направленной на формирование управленческих компетенций обучающихся в системе профессионального образования. Данная модель обеспечивает индивидуализацию процесса образования с внедрением различных форм и методов профессионального обучения, формирующих ценностное отношение бакалавров к развитию управленческих компетенций как к результату освоения программы профессионального образования с применением инновационных технологий.

Ссылки на источники

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174.
2. Зеер Э. Ф. Психология личностно-ориентированного профессионального образования. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2011. – С. 49–55.
3. Зарубина Е. М. Формирование управленческой профессиональной компетенции студентов технических специальностей университета: дис. канд. пед. наук. – Магнитогорск, 2009. – 183 с.
4. Зимняя И. А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования // Труды методологического семинара «Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы». – М., 2005.
5. Нуриев Н. К. Модель подготовки бакалавра на основе компетентностного подхода и принципа природосообразности: [монография] // Международный электронный журнал «Образовательные технологии и общество (Educational Technology & Society)». – 2009. – V. 12. – № 1. – С. 329.
6. Анцыферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006, – 512 с. – (Серия: «Достижения в психологии»).
7. Мотивация успеха и мотивация боязни неудачи. МУН [А. Пеан]. – URL: <http://www.psihologu.info/content/view/269/35/>
8. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: Изд. корпорация «Логос», 2010. – 320 с.

9. Симоненко В. Д., Вертакова Ю. В. Управление инновациями: теория и практика: учеб. пособие для вузов. – М.: Эксмо, 2009. – 432 с.
 10. Сластенин В. А. [и др.] Педагогика: учеб. пособие. – М.: Изд. центр «Академия», 2012. – 576 с.
 11. Хуторской А. В. Современная дидактика: учеб. для вузов. – М.: Высш. шк., 2007. – 639 с.
 12. Мюррей Г. Исследование личности. – URL: <http://xaxlsgml.vent-al.ru/img?keyword=genri-myurrey-knigi&charset=utf-8>.
 13. Макклелланд Д. Мотивация человека. – СПб., 2007. – 672 с. – (Сер. «Мастера психологии»).
 14. Спенсер Л. М., мл. Компетенции на работе: пер. с англ. – М.: HIPPO, 2005. – 384 с.
 15. Киркпатрик Д. Четыре ступеньки к успешному тренингу. – М.: Эйч Ар Медиа, 2008. – 240 с.
 16. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. – М.: Генезис, 2007. – 256 с.
 17. Ананьев Б. Г. О человеке как объекте и субъекте воспитания // Избранные психологические труды: в 2 т. Т. 1. – М.: Высш. шк., 2009. – С. 300–310.
 18. Якиманская И. С. Основы личностно ориентированного образования. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2011. – С. 158.
 19. Шадриков В. Д. Указ. соч.
 20. Выготский Л. С. Собрание сочинений: в 6 т. – М.: Педагогика, 1982. – Т. 1.
 21. Ананьев Б. Г. Указ. соч. – С. 304–308.
 22. Селевко В. Г. Воспитательные технологии. – М.: НИИ школьных технологий, 2005. – 320 с. – (Серия образовательные технологии).
 23. Выготский Л. С. Указ. соч.
 24. Зимняя И. А. Указ. соч.
 25. Макклелланд Д. Указ. соч.
 26. Мюррей Г. Указ. соч.
 27. Мотивация успеха и мотивация боязни неудачи. МУН [А. Реан].
 28. Там же.
-

Natalya G. Khmyzova,

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professional Training and Business Chair, Orel State University, Orel, Russia
nkhmyzova_zbk@mail.ru*

Lyudmila I. Gubareva,

*Candidate of Pedagogical Sciences, Professor, Professional Training and Business Chair, Orel State University, Orel, Russia
gubareva16@mail.ru*

Elena P. Lidinfa,

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Professional Training and Business Chair, Orel State University, Orel, Russia
lidinfa2010@yandex.ru*

Technologies for managerial competencies development in the process of bachelors training with the use of professional modules

Abstract. To implement the competence approach in the training of management personnel, it is very important to build a trajectory of individual professional development and to determine effective mechanisms for the development of general cultural and professional competencies. This research aspect undoubtedly emphasizes the relevance of the research. Consequently, the spectrum of the claimed personal qualities of young specialists is changing, as well as the formation of their subjective position, the need for the development of creative thinking, and the high level of professional readiness. In this regard, there is a need for a qualitative and meaningful change in teaching forms, methods and techniques, technologies aimed at the ability to solve problems in professional activity effectively. Thus, the purpose of the research is the need to develop and introduce in the educational process specific pedagogical innovations and techniques that take into account the demands of society and employers' requirements to a bachelor. The main method in the investigated problem is the definition and validity of pedagogical conditions for the establishment of managerial activity in bachelors: the involvement of employers in the development of a modular program for professional education aimed at the formation and development of managerial competencies; a combination of various forms and methods of training that allow to increase educational motivation and stimulate cognitive activity of students; substantiation and implementation of the system for diagnosing establishment and development of managerial competencies in future bachelors; application of innovative technologies in educational system. The article presents a technological model for the establishment of managerial competencies, the purpose of which is to develop managerial competencies in bachelors that ensure the availability of managerial competence. The developed technological model is based on the conceptual provisions of systematic, competence, personality-oriented and contextual approaches and consists of four structural blocks that reveal the purpose, content, stages of competencies development, methods used, forms, teaching aids, and pedagogical conditions using modular educational professional training programs. As a result of the study, we found that the use of this program allows the future bachelor to choose the trajectory of training independently, taking into account his interests, needs and level of knowledge, thus ensuring the individualization of the professional education process. At the same time, it was revealed that the combination of various active forms and methods of

teaching (round table, discussion, team training, independent work, case-method, problem methods, game methods, visualization methods) form appreciatory attitude of students to the establishment of managerial competencies as a result of the program development, positive motives of professional training and stimulates cognitive activity. The article may be interesting for teachers of professional training, post-graduate students, undergraduates, and also for managers of all levels.

Key words: professional education, training, pedagogical conditions, managerial competence, bachelor, technological model of training.

Научно-методический электронный журнал «Концепт» (раздел 13.00.00 Педагогические науки) с 06.06.2017 включен в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук (перечень ВАК Российской Федерации).



www.e-koncept.ru

Библиографическое описание статьи:

Хмызова Н. Г., Губарева Л. И., Лидинфа Е. П. Технологии развития управленческих компетенций в процессе обучения бакалавров с использованием профессиональных модулей // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № 10 (октябрь). – С. 140–155. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/170213.htm>.



© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2017

© Хмызова Н. Г., Губарева Л. И., Лидинфа Е. П., 2017